



COMISIÓN DE RETRIBUCIONES

COMPOSICIÓN

ARGO CONSEJERO	NOMBRE Y APELLIDOS	CATEGORÍA
Presidenta	SRA. D ^ª . RAMONA MARIA VELASCO NUÑEZ	INDEPENDIENTE
Secretario	SR. D. FULGENCIO TORRES MORAL	NO EJECUTIVA
Vocal	SR. D. JOSÉ GÓMEZ GÓMEZ	NO EJECUTIVO
Vocal	SRA. D ^ª . MARIA DEL VALLE PELÁEZ PASADAS	INDEPENDIENTE
Vocal	SRA. D ^ª ANTONIA CHAVEZ MORALES	NO EJECUTIVO

FUNCIONES DE LA COMISIÓN

1. Emitir anualmente un informe de evaluación de la política general de retribuciones de los miembros del Consejo Rector, directores generales o asimilados, así como de las condiciones básicas de los contratos de la alta dirección, al objeto de verificar si se cumplen las pautas y los procedimientos de retribución adoptados por la Comisión. El referido informe será sometido al Consejo Rector, dando cuenta en su caso de este a la Asamblea General de la Sociedad.

Asimismo, corresponde a la Comisión preparar las decisiones relativas a las retribuciones, incluidas las que tengan repercusiones para el riesgo y la gestión de riesgos de la Caja, que deberá adoptar el Consejo Rector teniendo en cuenta los intereses a largo plazo de las personas socias, los inversores y otras partes interesadas en la Caja, así como el interés público.

2. Supervisar la retribución de los responsables de las funciones de riesgos, auditoría, control interno y cumplimiento normativo, así como la de aquellos empleados que tengan una retribución significativa y cuyas actividades profesionales incidan de una manera significativa en el perfil de riesgo de la entidad, atendiendo a principios de proporcionalidad debido a la dimensión, organización interna, naturaleza y ámbito de actividad de la entidad.

3. Informar al Consejo Rector sobre la implementación y correcta aplicación de la política retributiva establecida en la Caja, velando por la observancia de dicha política retributiva y por la transparencia de las retribuciones y la inclusión de la información necesaria en los informes correspondientes (Memoria Anual, Informe de Gobierno Corporativo, Informe de Relevancia Prudencial, etc.). Con este objetivo revisará anualmente los principios en los que está basada la misma y verificará el cumplimiento de sus objetivos y su adecuación a la normativa, estándares y principios nacionales e internacionales.

4. Revisar, en su caso, el grado de cumplimiento de la retribución variable extraordinaria a largo plazo.
5. Evaluar y validar en el momento del abono de la retribución variable extraordinaria a largo plazo, el grado de cumplimiento de los objetivos que dan lugar a su percepción.
6. Proponer al Consejo Rector para que lo eleve a la Asamblea General, en su caso, la recomendación pormenorizada que exponga los motivos y el alcance de la decisión de que la retribución variable de las categorías del personal cuyas actividades profesionales incidan de manera significativa en el perfil de riesgo de la Caja sea superior al cien por cien del componente fijo de la retribución total de cada empleado sin que pueda superar el doscientos por ciento del componente fijo. La recomendación incluirá el número de personas afectadas y sus cargos, así como el efecto previsto sobre el mantenimiento por la Caja de una base sólida de capital.
7. Aquellas otras que le fueran atribuidas por decisión del Consejo Rector.