

## **COMITÉ DE NOMBRAMIENTOS Y REMUNERACIONES**

La composición del Comité de Nombramientos y Remuneraciones de **Caja Rural Nuestra Señora de la Esperanza de Onda, S. Coop. de Crédito V.** es la siguiente:

<b>NOMBRE DEL CONSEJERO</b>	<b>CARGO</b>
Don Raúl Peris Julve	Presidente
Don Salvador Calzada Feliu	Vocal
Don José Tomás Catalán Rubert	Secretario

- **Funciones del Comité de Nombramientos y Remuneraciones:**

El Comité tiene como funciones principales en **materia de remuneraciones:**

1. Proponer al Consejo Rector:
  - La política retributiva de los consejeros.
  - La política retributiva de los miembros de la alta dirección y de todos aquellos empleados de la Entidad cuyas actividades profesionales incidan significativamente en el perfil de riesgo de la Entidad.
  - La lista de categorías de empleados cuyas actividades profesionales incidan significativamente en el perfil de riesgo de la Entidad.
  - La retribución individual de los consejeros.
  - Las condiciones básicas de los contratos y la retribución de los miembros de la alta dirección.
  - La retribución de aquellos otros empleados cuyas actividades profesionales incidan significativamente en el perfil de riesgo de la Entidad.
2. Revisar periódicamente los programas de retribución, ponderando su acomodación y sus rendimientos y procurando que las remuneraciones de los consejeros y miembros de la alta dirección se ajusten a criterios de moderación y adecuación con los resultados de la Sociedad.
3. Velar por la transparencia de las retribuciones y la inclusión de la información legalmente exigible acerca de las remuneraciones de los consejeros y, a tal efecto, someter al Consejo Rector cuanta información resulte procedente.

El Comité tiene como funciones principales en **materia de nombramientos**:

1. Formular, con criterios de objetividad y adecuación a los intereses sociales, las propuestas de nombramiento del director general y otros empleados que sean responsables de las funciones de control interno u ocupen puestos clave para el desarrollo diario de la actividad bancaria de la Entidad.
2. Proponer y revisar los procedimientos internos para la selección y evaluación continua de las personas indicadas en el apartado anterior, así como informar de su nombramiento y cese y su evaluación continua.
3. Evaluar periódicamente, y al menos una vez al año, la estructura, el tamaño, la composición y la actuación del Consejo Rector, haciendo recomendaciones al mismo, con respecto a posibles cambios.
4. Evaluar periódicamente, y al menos una vez al año, la idoneidad de los diversos miembros del Consejo Rector y de éste en su conjunto, e informar al Consejo Rector en consecuencia.
5. Identificar y recomendar, con vistas a su aprobación por la Asamblea General, candidatos para proveer los puestos vacantes del Consejo Rector.
6. Evaluar el equilibrio de conocimientos, capacidad, diversidad y experiencia del Consejo Rector y elaborar una descripción de las funciones y aptitudes necesarias para un nombramiento concreto, valorando la dedicación de tiempo prevista para el desempeño del puesto.
7. Establecer un objetivo de representación para el sexo menos representado en el Consejo Rector y elaborar orientaciones sobre cómo aumentar el número de personas del sexo menos representado con miras a alcanzar dicho objetivo.
8. Aquellas que les atribuya el Manual de procedimiento de evaluación de idoneidad de consejeros y personal clave sobre la evaluación de la idoneidad de altos cargos y otros puestos clave de la Entidad y la normativa vigente en materia de evaluación de idoneidad de miembros del Consejo Rector y resto del puesto clave de la Entidad.