

1. COMPOSICIÓN DEL COMISIÓN

La Comisión está integrada por 5 miembros, de los cuales tres son consejeros independientes y otros dos son consejeros dominicales. La Comisión está presidida por un consejero independiente tal y como se establece en nuestras normas de gobierno corporativo.

La composición actual de la Comisión es la siguiente:

Nombre/denominación social	Cargo	Carácter
Dña. Inés Bermejo Vazquez	Presidente	Independiente
D. Gerd Loewen Esteve	Vocal	Independiente
VAN Gestión y Asesoramiento Empresarial, S.L. (representado por D. Ignacio José Castillo Cebrián)	Vocal	Dominical
Dña. María José Catalán Frías	Vocal	Dominical
D. Victoriano López-Pinto Fernández de Navarrete	Vocal	Independiente

2. FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS Y RETRIBUCIONES

Esta Comisión cumple de manera eficaz con las funciones que le corresponden de acuerdo con lo previsto reglamentariamente en el artículo 529 quince de la Ley de Sociedades de Capital. Se incluyen las siguientes:

1. La comisión de nombramientos y retribuciones estará compuesta exclusivamente por consejeros no ejecutivos nombrados por el consejo de administración, dos de los cuales, al menos, deberán ser consejeros independientes. El presidente de la comisión será designado de entre los consejeros independientes que formen parte de ella.
2. Los estatutos de la sociedad o el reglamento del consejo de administración, de conformidad con lo que en aquellos se disponga, establecerán el número de miembros y regularán el funcionamiento de la comisión, debiendo favorecer la independencia en el ejercicio de sus funciones.
3. Sin perjuicio de las demás funciones que le atribuya la ley, los estatutos sociales o, de conformidad con ellos, el reglamento del consejo de administración, la comisión de nombramientos y retribuciones tendrá, como mínimo, las siguientes:
 - i. Evaluar las competencias, conocimientos y experiencia necesarios en el consejo de

administración. A estos efectos, definirá las funciones y aptitudes necesarias en los candidatos que deban cubrir cada vacante y evaluará el tiempo y dedicación precisos para que puedan desempeñar eficazmente su cometido.

- ii. Establecer un objetivo de representación para el sexo menos representado en el consejo de administración y elaborar orientaciones sobre cómo alcanzar dicho objetivo.
 - iii. Elevar al consejo de administración las propuestas de nombramiento de consejeros independientes para su designación por cooptación o para su sometimiento a la decisión de la junta general de accionistas, así como las propuestas para la reelección o separación de dichos consejeros por la junta general de accionistas.
 - iv. Informar las propuestas de nombramiento de los restantes consejeros para su designación por cooptación o para su sometimiento a la decisión de la junta general de accionistas, así como las propuestas para su reelección o separación por la junta general de accionistas.
 - v. Informar las propuestas de nombramiento y separación de altos directivos y las condiciones básicas de sus contratos.
 - vi. Examinar y organizar la sucesión del presidente del consejo de administración y del primer ejecutivo de la sociedad y, en su caso, formular propuestas al consejo de administración para que dicha sucesión se produzca de forma ordenada y planificada.
 - vii. Proponer al consejo de administración la política de retribuciones de los consejeros y de los directores generales o de quienes desarrollen sus funciones de alta dirección bajo la dependencia directa del consejo, de comisiones ejecutivas o de consejeros delegados, así como la retribución individual y las demás condiciones contractuales de los consejeros ejecutivos, velando por su observancia.
4. Lo dispuesto en este artículo se aplicará en lo que proceda en el caso de que los estatutos o el reglamento del consejo de administración opten por establecer separadamente una comisión de nombramientos y otra de retribuciones.

Además de estas competencias desarrolla y aplica las siguientes:

- i. Verificar que los Consejeros no ejecutivos tienen suficiente disponibilidad de tiempo para el correcto desarrollo de sus funciones.
- ii. Velar por que los procesos de selección tanto de los miembros del propio Consejo como de la Alta Dirección, no tengan vetos implícitos por razón de género o cualquier otro aspecto.
- iii. Evaluación del Secretario del Consejo.
- iv. Comprobar la observancia de la política retributiva establecida por la sociedad.
- v. Velar por la transparencia de las retribuciones y verificar la información sobre remuneraciones de los consejeros y altos directivos contenida en los distintos documentos corporativos, incluido el informe anual sobre remuneraciones de los

consejeros y el informe anual de gobierno corporativo, y, a tal efecto, someter al Consejo cuanta información resulte procedente.

- vi. Verificar anualmente el cumplimiento de la política de selección de consejeros e informar de ello en el informe anual de gobierno corporativo.
- vii. Revisar, al menos cada tres años, la política de remuneraciones aplicada a los consejeros y altos directivos, incluidos los sistemas retributivos con acciones y su aplicación, así como garantizar que su remuneración individual sea proporcionada a la que se pague a los demás consejeros.
- viii. Facilitar que cualquier consejero pueda solicitar que se tome en consideración, por si los encuentra idóneos a su juicio, potenciales candidatos para cubrir vacantes de consejero.
- ix. Velar porque los eventuales conflictos de interés no perjudiquen la independencia del posible asesoramiento prestado a la Comisión.
- x. Aquellas otras funciones que le asigne el Consejo de Administración de la Sociedad y/o se recojan en el Reglamento que desarrolla esta propia Comisión.

