

El Comité de Remuneraciones se constituye como un órgano interno creado en el seno del Consejo Rector de Caja Rural de Navarra, de carácter informativo y consultivo, sin funciones ejecutivas. Tiene facultades de información, asesoramiento y propuesta, dentro de su ámbito de actuación, que se regirá por lo previsto legalmente y las normas contenidas en el propio Reglamento del Comité de Remuneraciones.

La **composición** del Comité de Remuneraciones de la Caja es el siguiente:

NOMBRE	CARGO
D. Pedro Jesús Irisarri Valencia	Presidencia
D. Fermín Esandi Santesteban	Vocal
D. Alberto Arrondo Lahera	Vocal
Dña. Alatz Salvatierra Echeverría	Representante de los Trabajadores

El Comité tendrá como **funciones** principales en materia de retribuciones:

- 1) Definir la política de remuneración de la entidad, teniendo en cuenta el interés a largo plazo de la Sociedad y los distintos grupos de interés, también para que dicha política de remuneración sea imparcial en cuanto al género y apoye la igualdad de trato del personal.
- 2) Emitir anualmente un informe de evaluación de la política general de retribuciones de los miembros del Consejo Rector, así como de la retribución individual y las demás condiciones contractuales de los miembros del Consejo Rector que, en su caso, desempeñen funciones ejecutivas y de las condiciones básicas de los contratos de la alta dirección al objeto de verificar si se cumplen las pautas y los procedimientos de remuneración adoptados por el Comité. El referido informe será sometido al Consejo Rector, dando cuenta en su caso del mismo a la Asamblea General de la Sociedad. Asimismo, corresponde al Comité preparar las decisiones relativas a las remuneraciones, 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 los socios, los inversores y otras partes interesadas en la Caja, así como el interés público.
- 3) Supervisar la remuneración 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 en razón de la dimensión, organización interna, naturaleza y ámbito de actividad de la entidad.
- 4) 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.
- 5) Revisar, en su caso, el grado de cumplimiento de la retribución variable extraordinaria a largo plazo.
- 6) 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.

- 7) 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 remuneración 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.
- 8) Evaluar los mecanismos y sistemas adoptados para garantizar que el sistema de remuneración tenga debidamente en cuenta todos los tipos de riesgos, los niveles de liquidez y de capital, y que la política general de remuneración promueva y sea coherente con una gestión de riesgos adecuada y eficaz, y esté en línea con la estrategia del negocio, los objetivos, la cultura y valores corporativos, la cultura de riesgos y los intereses a largo plazo de la Entidad.
- 9) Aquellas otras que le hubiesen sido asignadas en este Reglamento o le fueran atribuidas por decisión del Consejo Rector.