

Artículo 15º.-La Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad

15.1 Cargos. La Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad estará formada por un mínimo de TRES (3) y un máximo de CINCO (5) Consejeros Externos, designados por el Consejo de Administración, la mayoría de los cuales, serán Consejeros Externos Independientes. Todos los miembros serán designados procurando que dispongan de la capacidad, dedicación y experiencia para desempeñar su función.

La Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad mantendrá contactos, de modo regular o puntual, según se estime oportuno, con el Presidente del Consejo de Administración, el primer ejecutivo de la Sociedad, el Vicepresidente del Consejo de Administración, en caso de existir, el Consejero Coordinador, así como, si lo estima necesario, con los directivos de la Sociedad.

La presidencia de la Comisión recaerá en uno de sus miembros que tenga la condición de Consejero Externo Independiente, y para su designación se tendrán en cuenta sus conocimientos y experiencia previa en empresas comparables por su tamaño o complejidad como miembro de comisiones de nombramientos y retribuciones o como consejero ejecutivo o miembro de la alta dirección. El Presidente deberá ser sustituido cada CUATRO (4) años, pudiendo ser reelegido una vez transcurra un plazo de UN (1) año desde su cese.

El Presidente de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad actuará como su portavoz en las reuniones del Consejo de Administración y, en su caso, en la Junta General de Accionistas.

En ausencia, vacante o enfermedad del Presidente, le sustituirá en sus funciones en la sesión correspondiente el consejero independiente con mayor antigüedad en la Comisión, y en su defecto, el consejero independiente, miembro de dicha Comisión, de mayor edad.

Tanto el Presidente, como el resto de los miembros de la Comisión, serán automáticamente cesados, si dimitiesen o fueran cesados de sus cargos de consejeros en el Consejo de Administración de la Sociedad y no fueran renovados en el mismo.

Podrá designarse a un secretario de la Comisión, cargo que podrá recaer en el Secretario del Consejo, en uno de los Vicesecretarios, en un Consejero miembro o no de la Comisión o, incluso, en uno de los Directivos de la Sociedad.

15.2 Organización y Funcionamiento.

La Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad se reunirá previa convocatoria de su Presidente, o a petición de la mayoría de sus miembros, o a solicitud del Consejo de Administración, cada vez que se requiera la emisión de un informe o la adopción de propuestas y todas las veces que resulte oportuno en función de las necesidades de la Sociedad.

Las funciones de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad serán, al menos, las siguientes, sin perjuicio de cualesquiera otras que se establezcan en la Ley, los Estatutos Sociales y el presente Reglamento:

(a) Nombramiento, cese y reelección de Consejeros:

Formular y revisar los criterios que deben seguirse para la composición de Consejo de Administración y la selección de candidatos, y en particular, evaluar las competencias, conocimientos, capacidades, y experiencia necesarios en el Consejo de Administración para definir las competencias y aptitudes necesarias de los candidatos que deban cubrir las vacantes.

- Elaborar y en su caso, actualizar periódicamente, una matriz con las competencias necesarias del Consejo que defina las aptitudes y conocimientos de los candidatos a Consejeros.
- Analizar el resto de ocupaciones de cada Consejero debiendo velar por que los Consejeros dediquen en la práctica el tiempo suficiente y proponiendo, en caso contrario, las medidas oportunas.
- Elevar al Consejo las propuestas de nombramiento de Consejeros Independientes para que éste proceda directamente a designarlos (cooptación) o las haga suyas para someterlas a la decisión de la Junta General, así como su reelección o separación por la Junta General. Informar las propuestas de nombramiento de los restantes Consejeros para que el Consejo proceda directamente a designarlos (cooptación) o las haga suyas para someterlas a la decisión de la Junta General, así como su reelección o separación por la Junta General.
- Informar asimismo sobre el nombramiento del Secretario o Vicesecretario del Consejo de Administración, aun cuando estos no fuesen Consejeros, para que el Consejo proceda a su designación.
- Elevar al Consejo de Administración las propuestas de nombramiento del Consejero Coordinador y proponer al Consejo de Administración las facultades con las que el Consejero Coordinador estará investido (sin perjuicio de las que se le reconozcan legalmente) justificando su concesión o revocación, dentro de las reconocidas por este Reglamento o los Estatutos Sociales o las que el Consejo de Administración le pueda conferir.
- Proponer al Consejo de Administración los miembros que deban formar parte de cada una de las Comisiones.
- Proponer al Consejo de Administración la Política de Selección de Consejeros y verificar anualmente su cumplimiento.

Velar por que el Consejo de Administración dé publicidad de un modo adecuado a las razones y circunstancias del cese de los Consejeros, incluyendo una explicación de los motivos de dicho cese en el Informe Anual de Gobierno Corporativo. **(b) Nombramiento y separación de altos directivos y las condiciones básicas de sus contratos:**

- Informar las propuestas de nombramiento y separación de altos directivos y las condiciones básicas de sus contratos.

(c) Política de Retribuciones:

- Proponer al Consejo 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.
- Revisar periódicamente dicha política de retribución, ponderando su adecuación y sus rendimientos de acuerdo con la política de retribuciones aprobada por la Junta General. En particular, revisar periódicamente la evaluación de los objetivos o parámetros que formen parte de los esquemas retributivos del Consejero ejecutivo y de la alta dirección.
- Velar por la transparencia de las retribuciones, así como por la inclusión en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros y en el Informe Anual de Gobierno Corporativo de información sobre las remuneraciones de los Consejeros, y someter al Consejo la aprobación del Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros.
- Verificar la información sobre remuneraciones de los Consejeros y Altos Directivos contenida en los distintos documentos corporativos.
- Proponer la determinación o verificación de las remuneraciones devengadas de los Consejeros y de los altos directivos y evaluar el grado de cumplimiento de los criterios y objetivos establecidos.

(d) Examen y organización de la sucesión del Presidente del Consejo y del Primer Ejecutivo y de los altos directivos:

- Examinar y organizar la sucesión del Presidente 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.

(e) Evaluación del Consejo de Administración y de las Comisiones especializadas:

- Liderar la evaluación que periódicamente, y al menos, una vez al año, debe llevarse a cabo sobre la estructura, tamaño, composición y actuación del Consejo de Administración y de las Comisiones especializadas, realizando las recomendaciones que estime necesarias y convenientes en cada caso.
- Evaluar periódicamente, y al menos una vez al año, la idoneidad del Consejo de Administración y de sus miembros, e informar al Consejo de Administración sobre ello, así como la presentación de propuestas de planes de acción o recomendaciones para corregir las posibles deficiencias detectadas, si procediese.

(f) Conflictos de interés:

- Informar en relación con las transacciones que impliquen o puedan implicar conflictos de intereses y, en general, sobre las materias relacionadas con los deberes de los Consejeros, de conformidad con el presente Reglamento.
- Velar por que los eventuales conflictos de interés no perjudiquen la independencia del asesoramiento externo prestado a la Comisión.

(g) Sostenibilidad:

- Informar al Consejo sobre la política de sostenibilidad en materias medioambientales y sociales, velando por la adopción y efectiva aplicación de buenas prácticas, tanto de obligado cumplimiento como acordes con recomendaciones naciones e internacionales, en dichas materias.
- Realizar el seguimiento de la estrategia y prácticas en materia de sostenibilidad y evaluar su grado de cumplimiento. Se entenderán incluidos en este aspecto, como competencia de la Comisión, los asuntos medioambientales, sociales, derechos humanos, gestión de los grupos de interés, reputación, reconocimiento y visibilidad y participación en índices y rankings relevantes para la Compañía. En particular, supervisar que las prácticas de la sociedad en materia medioambiental y social se ajustan a la estrategia y política fijadas, con el fin de que cumplan su misión de promover el interés social y tengan en cuenta, según corresponda, los legítimos intereses de los restantes grupos de interés.
- Supervisar y realizar un seguimiento de la reputación corporativa y la implicación con los grupos de interés en relación con las actividades de la Comisión y los asuntos que estén en el ámbito de su competencia.
- En relación a la información no financiera (ya sea cuando se formule de forma independiente o forme parte del informe de gestión): determinar las pautas, criterios y principios generales que deberán presidir el contenido del estado de información no financiera, verificar que su contenido se adecúa a la estrategia en esta materia de la Sociedad, así como a las regulaciones y normativas en esta materia, e informar sobre esta al Consejo de Administración, antes de su formulación, considerando el informe elaborado por la Comisión de Auditoría y Cumplimiento.
- Recibir de manera regular el reporte del Comité de Sostenibilidad en las materias que fueran de su competencia en función de las necesidades establecidas por la Comisión (i.e. posicionamiento en materia de cambio climático y medioambiente, derechos humanos, retribución ligada a ESG, etc.)
- Recibir del departamento correspondiente, al menos una vez al año y siempre que lo considere conveniente para el adecuado ejercicio de sus funciones, información sobre la política de responsabilidad y, en concreto, sobre los siguientes temas:
 - Posicionamiento de la Compañía en los índices y medidores existentes en materia de sostenibilidad y responsabilidad corporativa.
 - Seguimiento de la participación en instituciones en el marco de la Política de Filantropía.

Recibir información de la Oficina del Código Ético en relación con las iniciativas de modificación del Código ético y con cualquier cuestión relevante para la promoción del conocimiento y cumplimiento del Código ético.

(h) Diversidad:

- Fijar la Política de Diversidad de la Compañía aplicada en relación con el Consejo de Administración, de dirección y de las Comisiones especializadas, estableciendo, entre otros,

objetivos de representación para el sexo menos representado, así como elaborar orientaciones sobre cómo alcanzar dicho objetivo.

- Velar para que, en los procesos de selección, se favorezca la diversidad respecto a cuestiones, como la edad, el género, la discapacidad o la formación y experiencia profesionales y no adolezcan de sesgos implícitos que puedan implicar discriminación alguna.

(i) Otras competencias:

- Supervisar y evaluar los procesos de relación con los distintos grupos de interés en el ámbito de su competencia.
- Informar, con carácter previo, al Consejo de Administración sobre todas las materias previstas en la Ley, los Estatutos Sociales y el presente Reglamento.
- Impulsar y seguir el plan de formación del Consejo de Administración.
- Elaborar el informe o memoria anual sobre el funcionamiento de la Comisión para su puesta a disposición de los accionistas y otros grupos de interés.
- Liderar el lanzamiento de encuestas de clima y calidad laboral y dar seguimiento a los resultados y planes de acción, sin perjuicio de la gestión de cualquier otra cuestión relacionada con la gestión de recursos humanos.

La Comisión deberá considerar las sugerencias que le hagan llegar el Presidente, los miembros del Consejo, los Directivos o los accionistas de la Sociedad. Los Consejeros Ejecutivos podrán asistir, con voz, pero sin voto, a las sesiones de la Comisión, a solicitud del Presidente de esta. Estará obligado a asistir a las sesiones de la Comisión y a prestarle su colaboración y acceso a la información de que disponga, cualquier miembro del equipo directivo o del personal de la Sociedad que fuese requerido a tal fin.

A las reuniones de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad podrá asistir cualquier persona previamente invitada por el Presidente de la Comisión, si bien su asistencia se limitará a aquellos puntos del orden del día en relación con los que sean convocados.

La Comisión, vía su Presidente, podrá consultar al Presidente del Consejo, y en su caso, al primer ejecutivo, especialmente cuando se trate de materias relativas a los Consejeros ejecutivos y altos directivos.

Para el mejor cumplimiento de sus funciones, la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad podrá recabar el asesoramiento de profesionales externos, recibiendo los fondos adecuados para ello.

15.3 Quórum de constitución y adopción de acuerdos.

La Comisión quedará válidamente constituida con la asistencia, directa o por medio de representación de, al menos, la mitad de sus miembros y adoptará sus acuerdos por mayoría de los asistentes. Las normas de los Estatutos Sociales y del presente Reglamento sobre constitución y adopción de acuerdos en el seno del Consejo de Administración, serán aplicables a la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad en lo no previsto expresamente por este artículo.

La Comisión informará al Consejo de Administración de los acuerdos adoptados en ella y de sus decisiones. En caso de empate, el voto del Presidente será dirimente.