

IBERVALLES SOCIMI, S.A.

**REGLAMENTO DE LA COMISIÓN DE
NOMBRAMIENTOS Y RETRIBUCIONES: COMPOSICIÓN,
COMPETENCIAS Y FUNCIONAMIENTO**

Artículo 1.

El Consejo de Administración constituirá con carácter permanente una Comisión de Nombramientos y Retribuciones, órgano interno de carácter informativo y consultivo, sin funciones ejecutivas, con facultades de información, asesoramiento y propuesta dentro de su ámbito de actuación señalado en este Reglamento. La Comisión de Nombramientos y Retribuciones se compondrá de un mínimo de tres y un máximo de cinco consejeros, designados por el propio Consejo de Administración, a propuesta del Presidente del Consejo, que deberán ser consejeros no ejecutivos.

Artículo 2.

El Consejo de Administración designará, asimismo, a su Presidente de entre los consejeros independientes que formen parte de dicha Comisión. Además, el Consejo de Administración podrá designar a un Vicepresidente si así lo estima conveniente, siendo de aplicación al nombramiento del Vicepresidente lo establecido en relación con el nombramiento del Presidente.

El cargo de Secretario de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones recaerá sobre la persona designada por el Consejo de Administración, pudiendo ser un Secretario no miembro de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en cuyo caso no será necesario que sea un miembro del Consejo de Administración. El Secretario de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones podrá ser distinto del Secretario del Consejo.

Artículo 3.

Los consejeros que formen parte de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ejercerán su cargo mientras permanezca vigente su nombramiento como consejeros de la Sociedad, salvo que el Consejo de Administración acuerde otra cosa. La renovación, reelección y cese de los consejeros que integren la Comisión se registrará por lo acordado por el Consejo de Administración.

Artículo 4.

Sin perjuicio de cualesquiera otros cometidos que puedan serle asignados en cada momento por el Consejo de Administración, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ejercerá, con independencia, las siguientes funciones básicas:

- (i) Evaluar las competencias, conocimientos y experiencia necesarios para el nombramiento de personas que vayan a ser designados como miembros del 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 del personal directivo y las condiciones básicas de sus contratos.
- (vi) Proponer al Consejo de Administración la política de remuneraciones 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, comprobando y velando por su observancia.

Artículo 5.

Asimismo corresponderá a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones todas aquellas funciones incluidas en el reglamento interno de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones que, en su caso, apruebe el Consejo de Administración.

- (i) Competencias relativas a la composición del Consejo de Administración y de sus comisiones y al proceso de designación de cargos internos del Consejo de Administración y del personal directivo.
 - a) Asesorar al Consejo de Administración sobre la configuración más conveniente del propio Consejo de Administración y de sus comisiones en cuanto a tamaño y equilibrio entre las distintas clases de consejeros existentes en cada momento. A tal efecto, la Comisión revisará periódicamente la estructura del Consejo de Administración y de sus comisiones, en especial cuando se produzcan vacantes en el seno de tales órganos.
 - b) Informar y revisar los criterios que deben seguirse para la composición del Consejo de Administración y la selección de candidatos, velando por que, al proveerse nuevas vacantes o al nombrar a nuevos consejeros, los procedimientos de selección no adolezcan de sesgos implícitos que puedan implicar discriminación alguna y, en particular, que puedan obstaculizar la selección de consejeras, estableciendo asimismo un objetivo de representación de estas en el Consejo y elaborando orientaciones sobre cómo alcanzarlo.
 - c) Informar o formular las propuestas relativas al nombramiento o separación de los miembros que deban formar parte de cada una de las comisiones.
 - d) Informar las propuestas del Presidente del Consejo de Administración relativas al nombramiento o separación del consejero delegado.
 - e) Informar las propuestas del Presidente del Consejo de Administración relativas al nombramiento o separación del Secretario y, en su caso, del Vicesecretario o Vicesecretarios del

Consejo de Administración, del Secretario General y del letrado asesor.

- f) Informar las propuestas del Presidente del Consejo de Administración o del consejero delegado relativas al nombramiento o separación del personal directivo.
 - g) Incluir en el informe justificativo que se publique al convocar la Junta General de accionistas a la que se someta la ratificación, el nombramiento o la reelección de cada consejero el resultado del análisis previo de las necesidades del consejo de administración
 - h) Verificar anualmente el cumplimiento de la política de selección de consejeros y velar por que se informe de ello en el Informe Anual de Gobierno Corporativo.
 - i) Asegurarse de que los consejeros no ejecutivos tienen suficiente disponibilidad de tiempo para el correcto desarrollo de sus funciones.
- (ii) Competencias relativas a la selección de candidatos a consejeros
- a) Seleccionar los posibles candidatos para ser, en su caso, nombrados consejeros de la Sociedad y presentar sus propuestas o informes, según corresponda, al Consejo de Administración a través de su Presidente.
- A estos efectos, cualquier consejero podrá solicitar de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones que tome en consideración, por si los encuentra idóneos a su juicio, potenciales candidatos para cubrir vacantes de consejero.
- b) Elevar al Consejo de Administración las propuestas de nombramiento (para su designación por cooptación o para su sometimiento a la decisión de la Junta General de accionistas) de los consejeros independientes.
 - c) Comprobar el cumplimiento de los requisitos específicamente exigibles a los consejeros independientes en la ley y en la normativa interna de la Sociedad y recabar información adecuada

sobre sus cualidades personales, experiencia y conocimientos y sobre su efectiva disponibilidad.

- d) Informar, a instancia del Presidente del Consejo de Administración, las propuestas de nombramiento (para su designación por cooptación o para su sometimiento a la decisión de la Junta General de accionistas) de los restantes consejeros.

(iii) Competencias relativas a la separación y cese de consejeros

- a) Informar al Consejo de Administración sobre las propuestas de separación por incumplimiento de los deberes inherentes al cargo de consejero o por haber incurrido de forma sobrevenida en alguna de las circunstancias de dimisión o cese obligatorio.
- b) Proponer la separación de los consejeros en caso de incompatibilidad, prohibiciones o cualquier otra causa de dimisión o cese sobrevenidas, conforme a la ley o a la normativa interna de la Sociedad.

(iv) Competencias relativas a remuneraciones

- a) Revisar periódicamente la política de remuneraciones del personal directivo, incluidos los sistemas retributivos con acciones y su aplicación, así como proponer su modificación y actualización al Consejo de Administración.
- b) Revisar periódicamente la política de remuneraciones de los consejeros, incluidos los sistemas retributivos con acciones y su aplicación, así como y proponer su modificación y actualización al Consejo de Administración para su elevación a la Junta General de accionistas, así como la cuantía de las retribuciones anuales de estos.
- c) Proponer la retribución individual de los consejeros ejecutivos y las demás condiciones básicas de sus contratos, así como las condiciones de los eventuales acuerdos de terminación para su aprobación por el Consejo de Administración, incluyendo la eventual indemnización que pudiera fijarse para el supuesto de cese

anticipado en sus funciones y las cantidades a abonar por la sociedad en concepto de primas de seguro o de contribuciones a sistemas de ahorro, de conformidad en todo caso con lo previsto en la normativa interna de la Sociedad y, en particular, de acuerdo con la política de remuneraciones aprobada por la Junta General de accionistas.

- d) Informar y elevar al Consejo de Administración las propuestas del Presidente del Consejo de Administración o el consejero delegado relativas a la estructura de retribuciones del personal directivo y a las condiciones básicas de sus contratos, incluyendo las eventuales compensaciones o indemnizaciones que pudieran fijarse para el supuesto de separación.
- e) Velar por la observancia de los programas de retribución de la Sociedad e informar los documentos a aprobar por el Consejo de Administración para su divulgación general en lo referente a la información sobre retribuciones, incluyendo el Informe anual sobre remuneraciones de los consejeros y los apartados correspondientes del Informe Anual de Gobierno Corporativo de la Sociedad en su caso.

Artículo 6.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones se reunirá, de ordinario cada tres meses o, al menos, cuatro veces por año. Asimismo, se reunirá a petición de cualquiera de sus miembros y cada vez que la convoque su Presidente, que deberá hacerlo siempre que el Consejo o su Presidente solicite la emisión de un informe o la adopción de propuestas y, en cualquier caso, siempre que resulte conveniente para el buen desarrollo de sus funciones.

Artículo 7.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones quedará válidamente constituida cuando concurran, presentes o representados, la mayoría de sus miembros y sus acuerdos se adoptarán por mayoría absoluta de votos.

Si alguno de sus miembros no pudiera acudir a la reunión de la Comisión podrá delegar en otro

de sus miembros.

La Comisión deberá levantar acta de sus reuniones, de la que se remitirá copia a todos los miembros del Consejo de Administración a requerimiento de cualquiera de ellos.

Artículo 8.

La Comisión deberá consultar al Presidente y al primer ejecutivo de la Sociedad, especialmente cuando se trate de materias relativas a los consejeros ejecutivos y del personal directivo.

Para el mejor cumplimiento de sus funciones, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones podrá recabar el asesoramiento de expertos externos cuando lo juzgue necesario para el adecuado cumplimiento de sus funciones, velando porque los eventuales conflictos de intereses no perjudiquen la independencia del asesoramiento externo prestado a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.
