



**INFORME DE ACTIVIDADES DE LA COMISIÓN DE RETRIBUCIONES DE CAIXABANK, S.A.
CORRESPONDIENTE AL EJERCICIO 2019
Diciembre 2019**

1. REGULACIÓN	3
2. COMPOSICIÓN	4
3. FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN	5
3.1 Preparación	5
3.2 Asistencia.....	5
3.4 Desarrollo.....	6
3.5 Reporte al Consejo.....	6
4. CUMPLIMIENTO DE FUNCIONES	7
4.1 Remuneraciones. Política de retribuciones de los consejeros y altos directivos. Sistema y cuantía de las retribuciones anuales.....	7
4.2 Observancia de la Política de retribuciones de consejeros y altos directivos – Información sobre condiciones básicas establecidas en los contratos de consejeros y altos directivos	8
4.3 Política General de Remuneraciones. Política de Remuneración del Colectivo Identificado.....	8
4.4 Análisis, formulación y revisión de programas de retribución.....	9
4.5 Propuestas al Consejo de Informes o Políticas de remuneraciones a someter a la Junta General. Informes al Consejo sobre propuestas a la Junta General.....	10
4.6 Varios.....	11
5. PRINCIPALES AVANCES EN RELACIÓN CON LA EVALUACIÓN DEL CONSEJO DE 2018	11
6. EVALUACIÓN DEL FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN	12

El presente informe de actividades ha sido formulado por la Comisión de Retribuciones de CaixaBank, S.A. (en adelante la “**Comisión**”) el 18 de diciembre de 2019, en cumplimiento de lo previsto en los Estatutos Sociales y en el Reglamento del Consejo de Administración y se someterá a la aprobación del Consejo de Administración de CaixaBank, S.A. (en adelante, “**CaixaBank**” o la “**Sociedad**”) en la sesión que está previsto celebrar el día 19 de diciembre de 2019.

Este Informe estará disponible en la página web corporativa de CaixaBank (www.caixabank.com) junto con el resto de documentación que la Sociedad pone a disposición de los accionistas con motivo de la celebración de la Junta General Ordinaria del ejercicio 2020.

Durante el ejercicio 2019 la Comisión ha avanzado y consolidado el cumplimiento de sus funciones actuando en todo momento dentro del marco de sus competencias, adoptando cuantos acuerdos y emitiendo cuantos informes le corresponden conforme a la normativa vigente o le han sido expresamente requeridos.

1. REGULACIÓN

La **Comisión de Nombramientos y Retribuciones** se creó el 20 de septiembre de 2007, por acuerdo unánime del Consejo. En fecha 25 de septiembre de 2014 el Consejo de Administración acordó modificar el Reglamento del Consejo a fin de adaptarlo a la normativa introducida por la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de las entidades de crédito y, en consecuencia, desdoblarse la Comisión de Nombramientos y Retribuciones en dos Comisiones, una de Nombramientos y otra de Retribuciones, de forma que la Comisión de Nombramientos y Retribuciones pasó a denominarse Comisión de Nombramientos y creándose una **Comisión de Retribuciones**.

Sus competencias y funcionamiento se recogen en el artículo 40.6 de los Estatutos Sociales y el artículo 15 del Reglamento del Consejo de Administración de CaixaBank¹.

Hasta el momento en CaixaBank no se ha considerado necesario que la Comisión cuente con un reglamento propio para regular su organización y funcionamiento, ya que las normas incluidas en el Reglamento del Consejo regulan con suficiente nivel de detalle el funcionamiento de la Comisión.

Asimismo, la composición y competencias de la Comisión se adecúan a los criterios establecidos en las *Directrices de la Autoridad Bancaria sobre políticas de remuneración adecuadas, EBA/GL/2015/22* y las recientes *Directrices sobre gobierno interno, EBA/GL/2017/11*.

Igualmente, el funcionamiento de la Comisión de Retribuciones de CaixaBank se ajusta en términos generales a los principios, criterios y buenas prácticas de funcionamiento recogidos en la Guía técnica 1/2019 de la CNMV, sobre comisiones de nombramientos y retribuciones.

¹ Ambos documentos disponibles en la página web de la Sociedad www.caixabank.com.

2. COMPOSICIÓN

Comisión diversa, formada por consejeros no ejecutivos (mayoría de independientes, incluida la Presidenta) y con los conocimientos y experiencia adecuados para el desempeño de sus funciones.

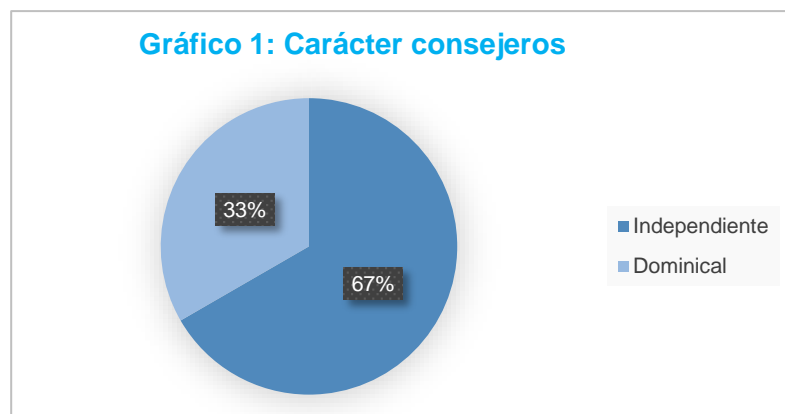
A la fecha del presente documento, los integrantes de la Comisión son:

	Cargo	Carácter*	Antigüedad**
Dña. María Amparo Moraleda	Presidenta	Independiente	25 de septiembre de 2014
D. Alejandro García-Bragado	Vocal	Dominical	1 de febrero de 2018
Dña. Verónica Fisas Vergés	Vocal	Independiente	5 de abril de 2019

*Gráfico 1

**Gráfico 2

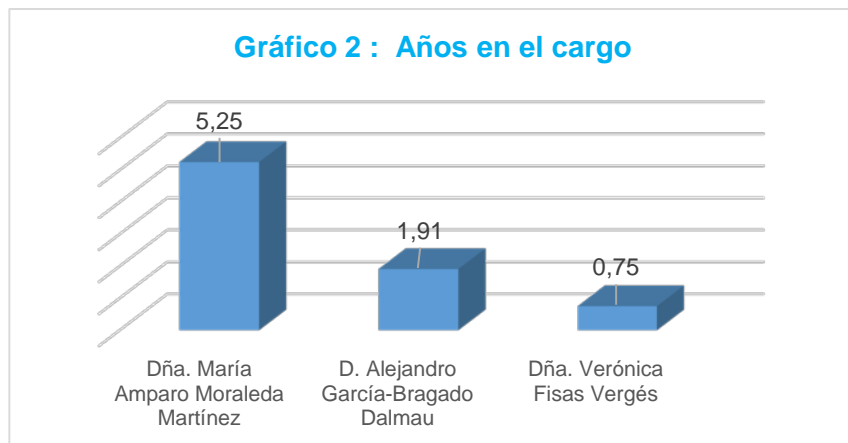
La Comisión está compuesta exclusivamente por consejeros no ejecutivos. Dos de sus miembros (Dña. Amparo Moraleda y Dña. Verónica Fisas) tienen la consideración de consejeros independientes. Los miembros de la Comisión han sido elegidos teniendo en cuenta sus conocimientos y experiencia en la materia propia de la Comisión y, en su conjunto, tienen los conocimientos técnicos pertinentes en relación con la actividad de CaixaBank.



Dña. Amparo Moraleda forma parte de la Comisión de Retribuciones desde su creación, ocupando el cargo de Presidenta desde el inicio de su actividad en septiembre de 2014. Este año 2019 ha sido reelegida miembro de la Comisión de Retribuciones por el Consejo de Administración celebrado el día 5 de abril, después de haber sido reelegida consejera por la Junta General de accionistas celebrada el mismo día.

D. Alejandro García-Bragado es miembro de la Comisión de Retribuciones desde el 1 de febrero de 2018.

Dña. Verónica Fisas Vergés pertenece a la Comisión de Retribuciones desde que fue nombrada por el Consejo de Administración, en fecha 5 de abril de 2019, en sustitución de don Juan Rosell Lastortras cuyo cargo de consejero venció.



La Presidenta de la Comisión y la señora Fisas son también miembros de la Comisión Ejecutiva.

El cargo de secretario de la Comisión corresponde, con voz pero sin voto, al Secretario del Consejo de Administración que es, a su vez, Secretario General de CaixaBank, lo que facilita una relación fluida, eficaz y dinámica con las diversas áreas de la Sociedad que deben prestar su colaboración o suministrar información a la Comisión. El cargo de vicesecretario corresponde, con voz pero sin voto, al Vicesecretario primero del Consejo de Administración.

En la página web de la Sociedad, www.caixabank.com, se encuentra disponible el historial profesional de cada uno de los miembros de la Comisión.

3. FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN

3.1 Preparación

Con la finalidad de preparar las sesiones de la Comisión, se pone a disposición de sus miembros con suficiente antelación a la celebración de cada reunión la documentación relativa a la sesión (propuesta de orden del día, presentaciones, informes, actas de las sesiones anteriores y cualquier otra documentación soporte), para lo cual se utilizan herramientas informáticas habilitadas al efecto y que aseguran la confidencialidad de la información.

3.2 Asistencia

La Comisión, conforme a su regulación, se reúne siempre que resulte conveniente para el buen desarrollo de sus funciones y es convocada por iniciativa de su Presidenta, o bien a requerimiento de dos de los miembros de la propia Comisión, y siempre que el Consejo o su Presidente solicite la emisión de un informe o la adopción de una propuesta.

En 2019 la Comisión se ha reunido en **9** ocasiones. La asistencia de sus miembros, presentes o representados, a las reuniones de la Comisión durante el ejercicio 2019 ha sido la siguiente:

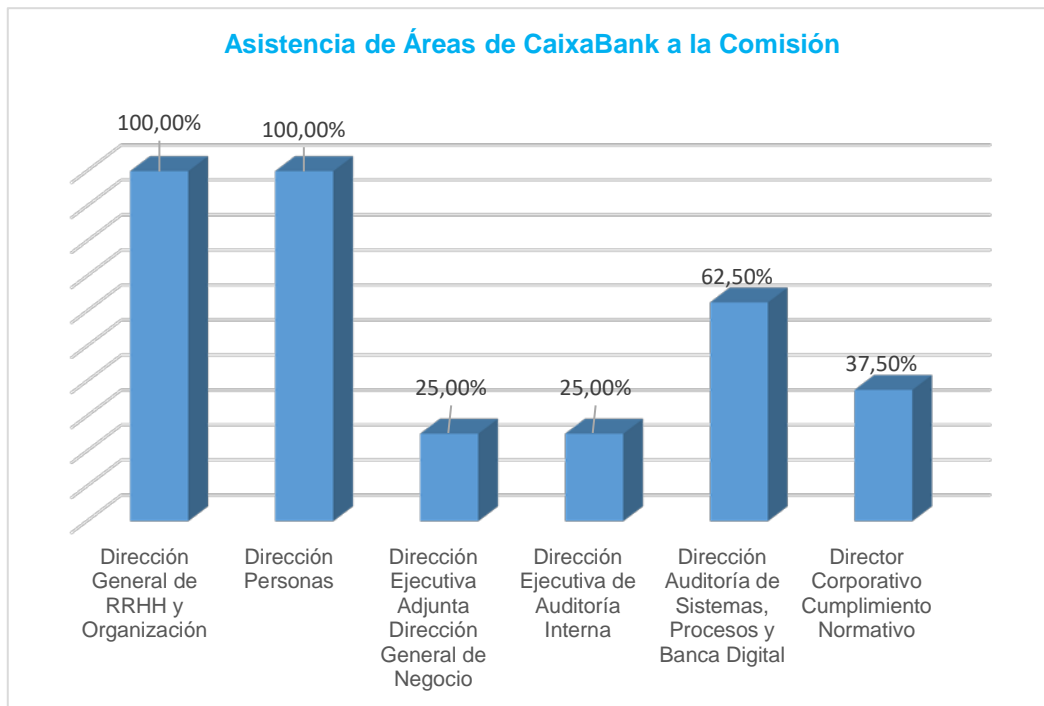
Número de reuniones **9**

Dña. María Amparo Moraleda Martínez	9 / 9
D. Alejandro García-Bragado Dalmau	9 / 9
D. Joan Rosell Lastortras	2 / 2 ¹
Dña. Verónica Fisas Vergés	7 / 7 ²

(1) Doña Joan Rosell Lastortras fue miembro de la Comisión hasta el 5 de abril de 2019

(2) Doña Verónica Fisas Vergés es miembro de la Comisión desde el 5 de abril de 2018

El Director General de Recursos Humanos y Organización de la Sociedad, así como el Director del Departamento de Personas han asistido a todas las sesiones. Durante el ejercicio 2019 también han asistido, invitados por el Presidente de la Comisión, el Director Ejecutivo Adjunto a la Dirección General de Negocio, la Directora Ejecutiva de Auditoría Interna, el Director del Departamento de Auditoría de Sistemas, Procesos y Banca Digital y el Director Corporativo de Cumplimiento Normativo. La presencia de los directivos se limita a los puntos del orden del día de las sesiones en los que deben intervenir.



3.4 Desarrollo

El régimen de la Comisión establece la válida constitución de la misma con la asistencia, presentes o representados, de la mayoría de sus miembros, quienes pueden delegar la representación en otro miembro. Los acuerdos se adoptan por mayoría de miembros concurrentes, presentes o representados y se levantará acta de los acuerdos adoptados en cada sesión.

La Comisión puede solicitar la asistencia a las sesiones de las personas que, dentro de la organización, tengan cometidos relacionados con sus funciones, y contar con el asesoramiento que fuere necesario para formar criterio sobre las cuestiones de su competencia, lo que se cursa a través de la Secretaría del Consejo.

Asimismo, la Comisión ha colaborado cuando se ha estimado oportuno, en particular con la Comisión de Riesgos, práctica que está en línea con las recomendaciones incluidas en las Directrices sobre gobierno interno (EBA/GL/2017/11).

3.5 Reporte al Consejo

A través de su Presidenta, la Comisión da cuenta al Consejo de Administración de su actividad y del trabajo realizado, en las reuniones previstas al efecto del órgano de administración. Además, de acuerdo con la modificación del Reglamento del Consejo aprobada en febrero de 2019 se remite o entrega copia del acta de cada sesión a todos los consejeros.

4. CUMPLIMIENTO DE FUNCIONES

De acuerdo con lo establecido en el artículo 15.3 del Reglamento del Consejo de Administración de CaixaBank, la Comisión de Retribuciones tiene las siguientes funciones básicas:

- Preparar las decisiones relativas a las remuneraciones y, en particular, informar y proponer al Consejo de Administración la política de retribuciones, el sistema y la cuantía de las retribuciones anuales de los consejeros y altos directivos, así como la retribución individual de los consejeros ejecutivos y altos directivos y las demás condiciones de sus contratos.
- Velar por la observancia de la política de retribuciones de consejeros y altos directivos así como informar sobre las condiciones básicas establecidas en los contratos celebrados con estos y el cumplimiento de los mismos.
- Informar y preparar la política general de remuneraciones de la Sociedad y en especial las políticas que se refieren a las categorías de personal cuyas actividades profesionales incidan de manera significativa en el perfil de riesgo de la Sociedad, y a aquéllas que tienen por objetivo evitar o gestionar los conflictos de interés con los clientes de la Sociedad.
- Analizar, formular y revisar periódicamente los programas de retribución ponderando su adecuación y sus rendimientos y velar por su observancia.
- Proponer al Consejo la aprobación de los informes o políticas de remuneraciones que este haya de someter a la Junta General de Accionistas así como informar al Consejo sobre las propuestas que tengan relación con remuneración que en su caso este vaya a proponer a la Junta General.
- Considerar las sugerencias que le haga llegar el Presidente, los miembros del Consejo, los directivos o los accionistas de la Sociedad.

A continuación se presenta un resumen de la actividad de la **Comisión de Retribuciones** durante el ejercicio 2019, agrupando las actividades para su exposición en torno a las funciones básicas de la misma.

4.1 Remuneraciones. Política de retribuciones de los consejeros y altos directivos. Sistema y cuantía de las retribuciones anuales

Los aspectos más relevantes tratados por la Comisión de Remuneraciones en el ejercicio 2019 en cumplimiento de su función de proponer e informar al Consejo de Administración la política de retribuciones, el sistema y la cuantía de las retribuciones anuales de los consejeros y altos directivos, así como la retribución individual de los consejeros ejecutivos y altos directivos han sido los siguientes:

La Comisión de Retribuciones, en lo que a la remuneración individual de consejeros ejecutivos y altos directivos se refiere, ha examinado los retos individuales de 2018 del Consejero Delegado y su evaluación por parte del Presidente, así como los retos de los miembros del Comité de Dirección, del Subdirector General de *Compliance* y de la Directora Ejecutiva de *Corporate Risk Management Function & Planning*, destacando que el proceso de fijación de retos y autoevaluación por parte de los directivos está actualmente informatizado como resultado de la implantación de las recomendaciones de Auditoría Interna y ha elevado al Consejo su aprobación.

La Comisión de Retribuciones ha examinado también el resultado de los retos corporativos del Esquema de *bonus* 2018 en lo relativo al Consejero Delegado, al resto de miembros del Comité de Dirección y a servicios centrales, informando favorablemente su consecución al Consejo así como la propuesta de *bonus* correspondiente al año 2018.

Asimismo, la Comisión ha acordado informar favorablemente la propuesta de condiciones económicas para el 2019 del Consejero Delegado, de los miembros del Comité de Dirección, del Subdirector General de *Compliance* y de la Directora Ejecutiva de *Corporate Risk Management Function & Planning*.

Con posterioridad a los acuerdos anteriores, la Comisión ha informado favorablemente el cálculo de beneficios discrecionales en el ejercicio 2018 del nuevo Director Ejecutivo de Seguros, también Director General en VidaCaixa, como consecuencia de su incorporación al Comité de Dirección de CaixaBank.

La Comisión de Retribuciones también ha seguido y examinado, a lo largo del año, el esquema de *bonus* y retos corporativos correspondientes al año 2019, del Consejero Delegado, del Comité de Dirección y de los servicios centrales.

Igualmente, la Comisión ha informado positivamente la propuesta de retos individuales para el año 2019 del Consejero Delegado y de los miembros del Comité de Dirección, así como del Subdirector General de *Compliance* y de la Directora Ejecutiva de Gestión Global del Riesgo.

La Comisión de Retribuciones ha acordado también proponer al Consejo la fijación en 30.000 euros anuales de la remuneración para los miembros de la nueva Comisión de Innovación, Tecnología y Transformación Digital, con la excepción del Presidente y del Consejero Delegado que no perciben remuneración alguna por ser miembros de esta Comisión.

Asimismo, la Comisión ha analizado la actualización del estudio retributivo del Consejero Delegado, de los miembros del Comité de Dirección y de los responsables de Riesgos y de Control y Compliance del Banco.

Por último, la Comisión ha aprobado una propuesta de actualización de la composición del Colectivo Identificado del Grupo CaixaBank para el 2020.

4.2 Observancia de la Política de retribuciones de consejeros y altos directivos – Información sobre condiciones básicas establecidas en los contratos de consejeros y altos directivos

En cumplimiento de su función de velar por la observancia de la política de retribuciones de los consejeros y altos directivos así como informar de las condiciones básicas de sus contratos, la Comisión de Remuneraciones ha analizado la consideración como remuneración variable de los beneficios discrecionales de pensión y la referencia que a ellos se hace en el contrato tipo de la alta dirección.

En relación a la función de informar y preparar la política de retribuciones de consejeros y altos directivos, la Comisión ha informado favorablemente modificar la Política de remuneración del Consejo de Administración, para, entre otras cuestiones, tener en cuenta el hecho de que el Vicepresidente dejaba de tener la consideración de consejero ejecutivo, así como para actualizar las retribuciones del Consejero Delegado y aprobar un nuevo Plan de incentivos a largo plazo vinculado al nuevo Plan Estratégico 2019-2021.

4.3 Política General de Remuneraciones. Política de Remuneración del Colectivo Identificado

En cumplimiento de su función de informar y preparar la política general de remuneraciones de la Sociedad, la Comisión de Retribuciones ha propuesto modificar el apartado 7.3 Incentivos,

para aclarar y detallar la definición de incentivos y su sujeción a los criterios de *governance* y control contenidos en la política, así como el punto 4.4 Funciones de las Áreas de Control y del Comité de Dirección de CaixaBank, para dar un mayor detalle de las funciones asignadas a las diferentes áreas de las tres líneas de defensa que participan en el *governance* de la remuneración variable. A propuesta de Auditoría Interna se incluye un mayor detalle en el punto 13.2 Informe de evaluación anual interna, respecto al alcance y periodicidad de presentación del informe.

Por otro lado, la Comisión de Retribuciones también ha examinado la situación de las políticas de remuneración en el contexto del Grupo, con especial atención a las sociedades que están dentro del perímetro de consolidación prudencial. Se ha examinado la aprobación de una Política de remuneración modelo que deberá ser adaptada a cada filial de acuerdo con sus propias características.

Siguiendo la planificación de Auditoría en materia de retribuciones del año 2019, ha conocido la revisión del cumplimiento de las pautas y procedimientos de remuneración establecidos en la normativa vigente por parte de la Política de remuneración del colectivo identificado en 2018; la evaluación de los criterios cualitativos y cuantitativos que determinan la composición del colectivo identificado para el 2019 así como del requisito del procedimientos de exclusión según el Real decreto 604/2014 de CaixaBank; la revisión de la determinación del colectivo identificado 2019 según el Real Decreto 604/2014 en BPI, así como que se encuentre alineado con la metodología y los procedimientos del Grupo CaixaBank; la validación de que las Políticas de remuneración del colectivo identificado del Banco BPI cumplen con los requisitos establecidos en la normativa vigente y son coherentes con las políticas de remuneración vigentes para el Grupo CaixaBank; la revisión de la adecuación a la normativa aplicable de la aplicación de la Política de remuneración del colectivo identificado en 2018 y del procedimiento de determinación del colectivo identificado 2019 de VidaCaixa y de BPI Vida e Pensões.

4.4 Análisis, formulación y revisión de programas de retribución

En relación a la función de la Comisión relativa a analizar, formular y revisar periódicamente los programas de retribución ponderando su adecuación y sus rendimientos y velar por su observancia, los aspectos más importantes tratados por la Comisión han sido los siguientes:

Durante el año 2019, la Comisión de Retribuciones ha continuado los trabajos de desarrollo de un nuevo Plan de incentivos a largo plazo vinculado al Plan Estratégico 2019-2021, para su elevación al Consejo de Administración y posterior aprobación en la Junta General de accionistas de CaixaBank de 2019. La Presidenta de la Comisión de Retribuciones presentó la propuesta a la Comisión de Riesgos y a los miembros del Consejo mediante diversas sesiones explicativas. Para desarrollar los trabajos, CaixaBank ha contado con el asesoramiento externo del despacho de abogados Garrigues.

Asimismo, la Comisión de Retribuciones ha informado favorablemente la propuesta de beneficiarios del nuevo Plan, manteniendo el mismo criterio de elegibilidad que se aplicó para el Plan 2015-2018, es decir que la selección se hace sobre la base de la función que realmente se desempeña y no del cargo corporativo.

Igualmente, la Comisión ha informado favorablemente la propuesta del número máximo de acciones a solicitar a la Junta General para el primer ciclo del Plan (2019). El importe target es el mismo que el del Plan 2015-2018, variando el número de acciones por diferencia en el precio de la cotización con respecto al Plan anterior.

Por último, la Comisión ha propuesto al Consejo de Administración la aprobación del Reglamento del incentivo anual condicionado 2019-2021.

Por lo que se refiere al Plan de retribución variable a largo plazo de CaixaBank 2015-2018, que fue aprobado por la Junta General de accionistas en 2015, la Comisión de Retribuciones ha informado favorablemente la propuesta de liquidación que ha sido revisada también por Auditoría Interna.

Complementando una recomendación de Auditoría Interna, la Comisión de Retribuciones ha examinado en detalle el modelo de retribución variable de la red *retail* en 2019, analizando los dos componentes de dicha retribución (el *bonus*, basado en retos de negocio y que cuenta con métricas y herramientas de seguimiento, y los incentivos, basados en campañas para la comercialización de productos propios o sobre la financiación de productos de terceros); y su *governance* (con intervención del área de Negocio, Recursos Humanos y Cumplimiento Normativo, destacando la necesidad de seguir trabajando en gobierno de producto, en formación específica y genérica y la importancia de extender la cultura de cumplimiento).

Siguiendo la planificación de Auditoría en materia de retribuciones del año 2019, ha conocido el Informe de Auditoría sobre la revisión del proceso de gestión de incentivos de Banca *retail*; la validación de la consecución del Plan de Retribución variable a largo plazo (ILP) 2015-2018 con la correcta aplicación del Reglamento del ILP; la revisión de la liquidación del ILP 2015-2018; y la adecuación del diseño del nuevo sistema de retribución 2019-2021.

También ha sido informada de la auditoría en curso sobre la revisión de *bonus* de las áreas de *Markets* y ALM 2018, así como de la iniciada en relación a CaixaBank *Asset Management*.

4.5 Propuestas al Consejo de Informes o Políticas de remuneraciones a someter a la Junta General. Informes al Consejo sobre propuestas a la Junta General

En relación al cumplimiento de su función de proponer al Consejo la aprobación de los informes o políticas de remuneraciones que este haya de someter a la Junta General de Accionistas, así como de informar al Consejo sobre las propuestas que tengan relación con remuneración que en su caso este vaya a proponer a la Junta General, la Comisión de Retribuciones, tal y como se ha avanzado en el apartado 4.3 anterior, ha informado favorablemente modificar la Política de Remuneración del Consejo de Administración.

Asimismo, en relación a la propuesta sobre que el nivel máximo de retribución variable de determinados empleados cuyas actividades inciden de manera significativa en el perfil de riesgo de la Entidad pueda alcanzar hasta el doscientos por ciento (200%) del componente fijo de su remuneración total, la Comisión ha informado favorablemente el borrador de la Recomendación pormenorizada del Consejo de Administración. La propuesta, como es habitual, se refiere a posiciones concretas, 35. A diferencia de años anteriores, y con la única finalidad de ampliar la capacidad de la sociedad para atender los compromisos individuales y colectivos adquiridos en materia de pagos por terminación, este año se ha ampliado en 119 posiciones concretas, para un total de 154.

Como conclusión de los trabajos de desarrollo de un nuevo plan de incentivos a largo plazo vinculado al Plan Estratégico, la Comisión de Retribuciones ha informado favorablemente la propuesta de acuerdo al Consejo y la propuesta de acuerdo a la Junta General del Plan de incentivos anuales condicionados al Plan Estratégico 2019-2021, aprobando el informe de la Comisión sobre esta materia.

Igualmente, la Comisión ha informado favorablemente la propuesta del número máximo de acciones a solicitar a la Junta General para el primer ciclo del Plan (2019). El importe target es el mismo que el del Plan 2015-2018, variando el número de acciones por diferencia en el precio de la cotización con respecto al Plan anterior.

En la Junta General Ordinaria de la Sociedad celebrada el día 5 de abril de 2019, estas propuestas, que se recogen en los puntos “SÉPTIMO a DÉCIMO” del orden del día de la Junta, fueron aprobadas con los siguientes porcentajes de voto:

<u>Propuesta</u>	<u>A favor</u>	<u>En contra</u>	<u>Abstenciones</u>
Modificación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros	97,1861%	2,1509%	0,6630%
Plan de incentivos anuales condicionados Vinculados al Plan Estratégico 2019-2021 para los consejeros ejecutivos, miembros del Comité de Dirección y resto del equipo directivo y empleados clave	98,3075%	1,6581%	0,0344%
Entrega de acciones a favor de los consejeros ejecutivos y de los altos directivos como parte del programa de retribución variable	99,4853%	0,3762%	0,1385%
Nivel máximo de retribución variable para los empleados cuyas actividades profesionales inciden de manera significativa en el perfil de riesgos de la Sociedad	99,3687%	0,5945%	0,0368%

Por último, la Comisión de Retribuciones ha informado favorablemente al Consejo, para su ulterior sometimiento a la Junta General, el proyecto de Informe Anual sobre Remuneraciones de los consejeros de sociedades anónimas cotizadas del año 2018 correspondiente a CaixaBank.

4.6 Varios

La Comisión de Retribuciones ha analizado los gastos incurridos por los consejeros durante el año 2018, revisados por Auditoría Interna, manifestando su conformidad a su revisión anual.

La Comisión también ha examinado su adecuación a la Guía técnica 1/2019 sobre comisiones de nombramientos y retribuciones de la CNMV, concluyendo que, en cuanto a funcionamiento, se considera que la Comisión satisface las buenas prácticas establecidas en la Guía cumpliendo con todos los aspectos que se refieren a la materia de retribuciones.

5. PRINCIPALES AVANCES EN RELACIÓN CON LA EVALUACIÓN DEL CONSEJO DE 2018

Tomando como base el Informe de la eficacia y rendimiento del Consejo y sus comisiones correspondiente al ejercicio 2018, se destacan los siguientes avances en relación a las recomendaciones propuestas en el mencionado informe.

Recomendación: Recepción con suficiente antelación de la información para el desarrollo de las reuniones de la Comisión.

Durante 2019 se ha anticipado la distribución del acta de la sesión anterior a los miembros de la Comisión con una antelación media de 5 días a la celebración de la sesión en la que se ha de aprobar, así como del resto de la documentación con una antelación media de entre 3 y 4 días.

Por otra parte, en su ejercicio de autoevaluación, el Consejo consideró necesario reportar de manera adecuada los temas debatidos en las diferentes comisiones. Con el objetivo de unificar el criterio de acceso de los consejeros a la información de todas las comisiones, se modificó el Reglamento del Consejo haciéndose constar como norma común de la Comisión de Nombramientos y de la Comisión de Retribuciones que se remitirá o entregará copia del acta de cada sesión a todos los consejeros.

6. EVALUACIÓN DEL FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN

Evaluación favorable sobre la calidad y eficiencia del funcionamiento de la Comisión realizada en 2019.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 15.4 vi) del Reglamento del Consejo de Administración de CaixaBank, S.A. la Comisión debe elaborar un informe anual sobre su funcionamiento destacando las principales incidencias surgidas, si las hubiese, en relación con las funciones que le son propias, que servirá como base entre otros, en su caso, de la evaluación del Consejo de Administración. Además, cuando la Comisión lo considere oportuno, incluirá en dicho informe propuestas de mejora.

En la evaluación del funcionamiento de la Comisión de Retribuciones se ha solicitado la opinión de sus miembros acerca de la composición, organización y desarrollo de las funciones que la Comisión tiene encomendadas en los Estatutos y en el Reglamento del Consejo de CaixaBank y también se ha pedido la opinión del resto de consejeros.

La Comisión de Retribuciones ha evaluado favorablemente la calidad y eficiencia del funcionamiento de la Comisión durante el ejercicio.

Barcelona, 18 de diciembre de 2019
La Comisión de Retribuciones de CaixaBank, S.A.