



**INFORME D'ACTIVITATS DE LA COMISSIÓ DE RETRIBUCIONS DE CAIXABANK, SA
CORRESPONENT A L'EXERCICI 2019**

Desembre 2019

1. REGULACIÓ	3
2. COMPOSICIÓ.....	4
3. FUNCIONAMENT DE LA COMISSIÓ.....	5
3.1 Preparació.....	5
3.2 Assistència	5
3.4 Desenvolupament	6
3.5 Report al Consell.....	6
4. COMPLIMENT DE FUNCIONS.....	7
4.1 Remuneracions. Política de retribucions dels consellers i alts directius. Sistema i quantia de les retribucions anuals	7
4.2 Observança de la Política de retribucions de consellers i alts directius – Informació sobre condicions bàsiques establertes en els contractes de consellers i alts directius	8
4.3 Política general de remuneracions. Política de remuneració del col·lectiu identificat.....	8
4.4 Anàlisi, formulació i revisió de programes de retribució	9
4.5 Propostes al Consell d'informes o polítiques de remuneracions per sotmetre-les a la Junta General. Informes al Consell sobre propostes a la Junta General.....	10
4.6 Diversos	11
5. AVENÇOS PRINCIPALS EN RELACIÓ AMB L'AVALUACIÓ DEL CONSELL DEL 2018.....	11
6. AVALUACIÓ DEL FUNCIONAMENT DE LA COMISSIÓ	12

Aquest informe d'activitats ha estat formulat per la Comissió de Retribucions de CaixaBank, SA (d'ara endavant, la “**Comissió**”) el 18 de desembre del 2019, en compliment del que preveuen els Estatuts Socials i el Reglament del Consell d'Administració, i se sotmetrà a l'aprovació del Consell d'Administració de CaixaBank, SA (d'ara endavant, “**CaixaBank**” o la “**Societat**”) en la sessió que està previst celebrar el dia 19 de desembre del 2019.

Aquest informe estarà disponible al lloc web corporatiu de CaixaBank (www.caixabank.com), juntament amb la resta de documentació que la Societat posa a disposició dels accionistes amb motiu de la celebració de la Junta General Ordinària de l'exercici 2020.

Durant l'exercici 2019, la Comissió ha avançat i consolidat el compliment de les seves funcions, actuant en tot moment dins el marc de les seves competències, adoptant tots els acords i emetent tots els informes que li corresponen d'acord amb la normativa vigent o que li han requerit expressament.

1. REGULACIÓ

La **Comissió de Nomenaments i Retribucions** es va crear el 20 de setembre del 2007, per acord unànim del Consell. En data 25 de setembre del 2014 el Consell d'Administració va acordar modificar el Reglament del Consell per tal d'adaptar-lo a la normativa introduïda per la Llei 10/2014, de 26 de juny, d'ordenació, supervisió i solvència de les entitats de crèdit i, en conseqüència, desdoblar la Comissió de Nomenaments i Retribucions en dues comissions, una de Nomenaments i una altra de Retribucions, de manera que la Comissió de Nomenaments i Retribucions va passar a denominar-se Comissió de Nomenaments i es va crear una **Comissió de Retribucions**.

Les seves competències i funcionament es recullen en l'article 40.6 dels Estatuts Socials i l'article 15 del Reglament del Consell d'Administració de CaixaBank¹.

Fins al moment, a CaixaBank no s'ha considerat necessari que la Comissió tingui un reglament propi per regular la seva organització i funcionament, ja que les normes incloses en el Reglament del Consell regulen amb suficient nivell de detall el seu funcionament.

Així mateix, la composició i les competències de la Comissió s'adeqüen als criteris establerts en les *Directrius de l'Autoritat Bancària sobre polítiques de remuneració adequades, EBA/GL/2015/22*, i les recents *Directrius sobre govern intern, EBA/GL/2017/11*.

Igualment, el funcionament de la Comissió de Retribucions de CaixaBank s'ajusta en termes generals als principis, els criteris i les bones pràctiques de funcionament recollits en la Guia tècnica 1/2019 de la CNMV, sobre comissions de nomenaments i retribucions.

¹ Ambdós documents disponibles al lloc web de la Societat www.caixabank.com.

2. COMPOSICIÓ

Comissió diversa, formada per consellers no executius (majoria d'independents, inclosa la Presidenta) i amb els coneixements i l'experiència adequats per a l'acompliment de les seves funcions.

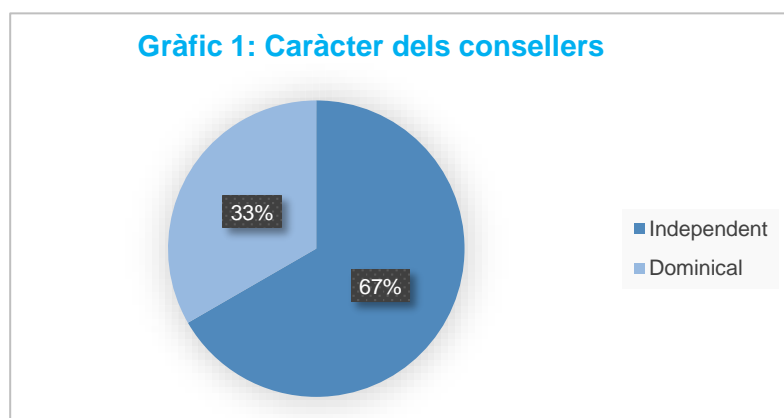
En la data d'aquest document, els integrants de la Comissió són:

	Càrrec	Caràcter*	Antiguitat**
Sra. María Amparo Moraleda	Presidenta	Independent	25 de setembre del 2014
Sr. Alejandro García-Bragado	Vocal	Dominical	1 de febrer del 2018
Sra. Verónica Fisas Vergés	Vocal	Independent	5 d'abril del 2019

*Gràfic 1

**Gràfic 2

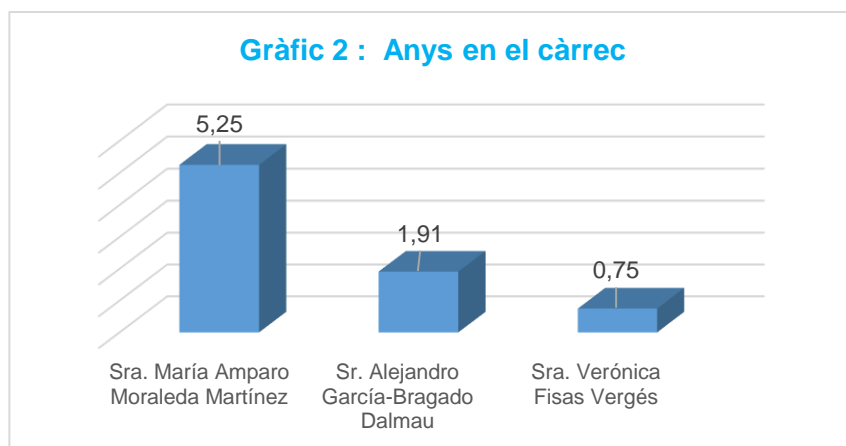
La Comissió està composta exclusivament per consellers no executius. Dos dels seus membres (la senyora Amparo Moraleda i la senyora Verónica Fisas) tenen la consideració de consellers independents. Els membres de la Comissió han estat elegits tenint en compte els seus coneixements i experiència en la matèria pròpia de la Comissió i, en el seu conjunt, tenen els coneixements tècnics pertinents en relació amb l'activitat de CaixaBank.



La senyora Amparo Moraleda forma part de la Comissió de Retribucions des de la seva creació, i ocupa el càrrec de Presidenta des de l'inici de la seva activitat el setembre del 2014. Aquest any 2019 ha estat reelegida membre de la Comissió de Retribucions pel Consell d'Administració celebrat el dia 5 d'abril, després d'haver estat reelegida consellera per la Junta General d'Accionistes celebrada el mateix dia.

El senyor Alejandro García-Bragado és membre de la Comissió de Retribucions des de l'1 de febrer del 2018.

La senyora Verónica Fisas Vergés pertany a la Comissió de Retribucions des que va ser nomenada pel Consell d'Administració el dia 5 d'abril del 2019, en substitució del senyor Juan Rosell Lastortras, el càrrec de conseller del qual havia vençut.



La Presidenta de la Comissió i la senyora Fisas són també membres de la Comissió Executiva.

El càrrec de Secretari de la Comissió correspon, amb veu però sense vot, al Secretari del Consell d'Administració, que també és Secretari General de CaixaBank, cosa que facilita una relació fluida, eficaç i dinàmica amb les diverses àrees de la Societat que han de prestar la seva col·laboració o subministrar informació a la Comissió. El càrrec de Vicesecretari correspon, amb veu però sense vot, al Vicesecretari primer del Consell d'Administració.

Al lloc web de la Societat, www.caixabank.com, està disponible l'històric professional de cadascun dels membres de la Comissió.

3. FUNCIONAMENT DE LA COMISSIÓ

3.1 Preparació

Amb la finalitat de preparar les sessions de la Comissió, es posa a disposició dels seus membres amb antelació suficient a la celebració de cada reunió la documentació relativa a la sessió (proposta d'ordre del dia, presentacions, informes, actes de les sessions anteriors i qualsevol altra documentació de suport), per a la qual cosa s'utilitzen eines informàtiques habilitades a l'efecte i que assegurin la confidencialitat de la informació.

3.2 Assistència

La Comissió, d'acord amb la seva regulació, es reuneix sempre que resulti convenient per al bon desenvolupament de les seves funcions i és convocada per iniciativa de la seva Presidenta, o bé a requeriment de dos dels membres de la Comissió mateixa, i sempre que el Consell o la seva Presidenta sol·licitin l'emissió d'un informe o l'adopció d'una proposta.

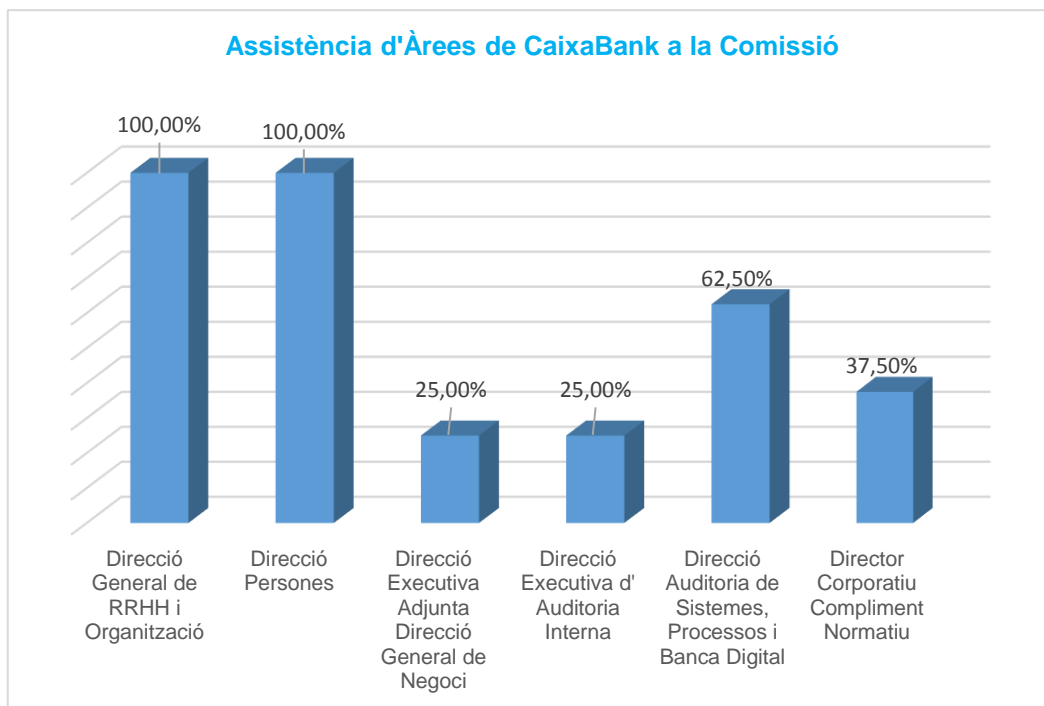
El 2019 la Comissió s'ha reunit en nou ocasions. L'assistència dels seus membres, presents o representats, a les reunions de la Comissió durant l'exercici 2019 ha estat la següent:

Nombre de reunions	9
Sra. María Amparo Moraleda Martínez	9 / 9
Sr. Alejandro García-Bragado Dalmau	9 / 9
Sr. Juan Rosell Lastortras	2 / 2 ¹
Sra. Verónica Fisas Vergés	7 / 7 ²

(1) El senyor Juan Rosell Lastortras va ser membre de la Comissió fins al 5 d'abril del 2019

(2) La senyora Verónica Fisas Vergés és membre de la Comissió des del 5 d'abril del 2018

El Director General de Recursos Humans i Organització de la Societat, així com el Director del Departament de Persones, han assistit a totes les sessions. Durant l'exercici 2019 també hi han assistit, convidats pel President de la Comissió, el Director Executiu adjunt a la Direcció General de Negoci, la Directora Executiva d'Auditoria Interna, el Director del Departament d'Auditoria de Sistemes, Processos i Banca Digital i el Director Corporatiu de Compliment Normatiu. La presència dels directius es limita als punts de l'ordre del dia de les sessions en què han d'intervenir.



3.4 Desenvolupament

El règim de la Comissió estableix que està vàlidament constituïda quan hi assisteixen, presents o representats, la majoria dels seus membres, que poden delegar la representació en un altre membre. Els acords s'adopten per majoria de membres concurrents, presents o representats, i s'aixeca acta dels acords adoptats en cada sessió.

La Comissió pot sol·licitar l'assistència a les sessions de les persones que, dins l'organització, tinguin cometes relacionades amb les seves funcions, i comptar amb l'assessorament que sigui necessari per formar criteri sobre les qüestions de la seva competència, la qual cosa es cursa a través de la Secretaria del Consell.

Així mateix, la Comissió ha col·laborat quan s'ha considerat oportú, en particular, amb la Comissió de Riscos, pràctica que està en línia amb les recomanacions incloses en les Directrius sobre govern intern (EBA/GL/2017/11).

3.5 Report al Consell

A través de la seva Presidenta, la Comissió dona compte al Consell d'Administració de la seva activitat i del treball realitzat, en les reunions previstes a l'efecte de l'òrgan d'administració. A més, d'acord amb la modificació del Reglament del Consell aprovada el febrer del 2019, es remet o lliura còpia de l'acta de cada sessió a tots els consellers.

4. COMPLIMENT DE FUNCIONS

D'acord amb el que estableix l'article 15.3 del Reglament del Consell d'Administració de CaixaBank, la Comissió de Retribucions té les funcions bàsiques següents:

- Preparar les decisions relatives a les remuneracions i, en particular, informar i proposar al Consell d'Administració la política de retribucions, el sistema i la quantia de les retribucions anuals dels consellers i alts directius, així com la retribució individual dels consellers executius i alts directius i la resta de condicions dels seus contractes.
- Vetllar per l'observança de la política de retribucions de consellers i alts directius i informar sobre les condicions bàsiques establertes en els contractes celebrats amb aquests i el seu compliment.
- Informar i preparar la política general de remuneracions de la Societat, i en especial les polítiques que es refereixen a les categories de personal les activitats professionals de les quals incideixin de manera significativa en el perfil de risc de la Societat, i les que tenen per objectiu evitar o gestionar els conflictes d'interès amb els clients de la Societat.
- Analitzar, formular i revisar periòdicament els programes de retribució ponderant la seva adequació i els seus rendiments, i vetllar per la seva observança.
- Proposar al Consell l'aprovació dels informes o de les polítiques de remuneracions que hagi de sotmetre a la Junta General d'Accionistes, així com informar el Consell sobre les propostes que tinguin relació amb remuneracions que, si escau, el Consell hagi de proposar a la Junta General.
- Considerar els suggeriments que li faci arribar el President, els membres del Consell, els directius o els accionistes de la Societat.

Seguidament es presenta un resum de l'activitat de la **Comissió de Retribucions** durant l'exercici 2019, agrupant les activitats per a la seva exposició al voltant de les funcions bàsiques de la Comissió.

4.1 Remuneracions. Política de retribucions dels consellers i alts directius. Sistema i quantia de les retribucions anuals

Els aspectes més rellevants tractats per la Comissió de Remuneracions en l'exercici 2019, en compliment de la seva funció de proposar i informar al Consell d'Administració la política de retribucions, el sistema i la quantia de les retribucions anuals dels consellers i alts directius, així com la retribució individual dels consellers executius i alts directius, han estat els següents:

La Comissió de Retribucions, pel que fa a la remuneració individual de consellers executius i alts directius, ha examinat els reptes individuals del 2018 del Conseller Delegat i la seva avaluació per part del President, així com els reptes dels membres del Comitè de Direcció, del Subdirector General de *Compliance* i de la Directora Executiva de *Corporate Risk Management Function & Planning*, destacant que el procés de fixació de reptes i autoavaluació per part dels directius està actualment informatitzat com a resultat de la implantació de les recomanacions d'Auditoria Interna, i ha elevat al Consell la seva aprovació.

La Comissió de Retribucions ha examinat també el resultat dels reptes corporatius de l'esquema de *bonus* de l'any 2018 pel que fa al Conseller Delegat, a la resta de membres del Comitè de Direcció i als serveis centrals, informant favorablement sobre la seva consecució al Consell, així com la proposta de *bonus* corresponent a l'any 2018.

Així mateix, la Comissió ha acordat informar favorablement la proposta de condicions econòmiques per al 2019 del Conseller Delegat, dels membres del Comitè de Direcció, del Subdirector General de *Compliance* i de la Directora Executiva de *Corporate Risk Management Function & Planning*.

Amb posterioritat als acords anteriors, la Comissió ha informat favorablement el càlcul de beneficis discrecionals en l'exercici 2018 del nou Director Executiu d'Assegurances, també Director General a VidaCaixa, com a conseqüència de la seva incorporació al Comitè de Direcció de CaixaBank.

La Comissió de Retribucions també ha seguit i examinat al llarg de l'any l'esquema de *bonus* i reptes corporatius corresponents a l'any 2019 del Conseller Delegat, del Comitè de Direcció i dels serveis centrals.

Igualment, la Comissió ha informat positivament la proposta de reptes individuals per a l'any 2019 del Conseller Delegat i dels membres del Comitè de Direcció, així com del Subdirector General de *Compliance* i de la Directora executiva de Gestió Global del Risc.

La Comissió de Retribucions ha acordat també proposar al Consell la fixació en 30.000 euros anuals de la remuneració per als membres de la nova Comissió d'Innovació, Tecnologia i Transformació Digital, amb l'excepció del President i del Conseller Delegat, que no perceben cap remuneració per ser membres d'aquesta Comissió.

Així mateix, la Comissió ha analitzat l'actualització de l'estudi retributiu del Conseller Delegat, dels membres del Comitè de Direcció i dels responsables de Riscos i de Control i *Compliance* del Banc.

Finalment, la Comissió ha aprovat una proposta d'actualització de la composició del col·lectiu identificat del Grup CaixaBank per al 2020.

4.2 Observança de la Política de retribucions de consellers i alts directius – Informació sobre condicions bàsiques establertes en els contractes de consellers i alts directius

En compliment de la seva funció de vetllar per l'observança de la política de retribucions dels consellers i alts directius i d'informar de les condicions bàsiques dels seus contractes, la Comissió de Remuneracions ha analitzat la consideració com a remuneració variable dels beneficis discrecionals de pensió i la referència que s'hi fa en el contracte tipus de l'alta direcció.

Pel que fa a la funció d'informar i preparar la política de retribucions de consellers i alts directius, la Comissió ha informat favorablement la modificació de la Política de remuneració del Consell d'Administració, per tal de, entre altres qüestions, tenir en compte el fet que el Vicepresident deixava de tenir la consideració de conseller executiu, com també per actualitzar les retribucions del Conseller Delegat i aprovar un nou Pla d'incentius a llarg termini vinculat al nou Pla Estratègic 2019-2021.

4.3 Política general de remuneracions. Política de remuneració del col·lectiu identificat

En compliment de la seva funció d'informar i preparar la política general de remuneracions de la Societat, la Comissió de Retribucions ha proposat modificar l'apartat 7.3 Incentius, per aclarir i detallar la definició d'incentius i la seva subjecció als criteris de *governance* i control continguts en la política, així com el punt 4.4 Funcions de les àrees de control i del Comitè de Direcció de CaixaBank, per explicar amb més detalls les funcions assignades a les diferents àrees de les tres

línies de defensa que participen en el *governance* de la remuneració variable. A proposta d'Auditoria Interna, s'inclouen més detalls en el punt 13.2 Informe d'avaluació anual interna, pel que fa a l'abast i la periodicitat de presentació de l'informe.

D'altra banda, la Comissió de Retribucions també ha examinat la situació de les polítiques de remuneració en el context del Grup, amb una atenció especial a les societats que estan dins el perímetre de consolidació prudencial. S'ha examinat l'aprovació d'una política de remuneració model que s'haurà d'adaptar a cada filial d'acord amb les seves pròpies característiques.

Seguint la planificació d'Auditoria en matèria de retribucions de l'any 2019, ha conegut la revisió del compliment de les pautes i els procediments de remuneració establerts en la normativa vigent per part de la Política de remuneració del col·lectiu identificat el 2018; l'avaluació dels criteris qualitius i quantitatius que determinen la composició del col·lectiu identificat per al 2019 i del requisit dels procediments d'exclusió segons el Reial decret 604/2014 de CaixaBank; la revisió de la determinació del col·lectiu identificat per al 2019 segons el Reial decret 604/2014 a BPI, així com que estigui alineat amb la metodologia i els procediments del Grup CaixaBank; la validació que les polítiques de remuneració del col·lectiu identificat de Banco BPI compleixen els requisits establerts en la normativa vigent i són coherents amb les polítiques de remuneració vigents per al Grup CaixaBank; la revisió de l'adequació a la normativa aplicable de l'aplicació de la Política de remuneració del col·lectiu identificat el 2018 i del procediment de determinació del col·lectiu identificat el 2019 de VidaCaixa i de BPI Vida e Pensões.

4.4 Anàlisi, formulació i revisió de programes de retribució

Pel que fa a la funció de la Comissió referent a analitzar, formular i revisar periòdicament els programes de retribució ponderant la seva adequació i els seus rendiments, i vetllar per la seva observança, els aspectes més importants tractats per la Comissió han estat els següents:

Durant l'any 2019, la Comissió de Retribucions ha continuat els treballs de desenvolupament d'un nou Pla d'incentius a llarg termini vinculat al Pla Estratègic 2019-2021, per a la seva elevació al Consell d'Administració i aprovació posterior en la Junta General d'Accionistes de CaixaBank del 2019. La Presidenta de la Comissió de Retribucions va presentar la proposta a la Comissió de Riscos i als membres del Consell mitjançant diverses sessions explicatives. Per desenvolupar els treballs, CaixaBank ha comptat amb l'assessorament extern del despatx d'advocats Garrigues.

Així mateix, la Comissió de Retribucions ha informat favorablement la proposta de beneficiaris del nou Pla, mantenint el mateix criteri d'elegibilitat que es va aplicar per al Pla 2015-2018, és a dir, que la selecció es fa sobre la base de la funció que realment s'acompleix i no del càrrec corporatiu.

Igualment, la Comissió ha informat favorablement la proposta del nombre màxim d'accions a sol·licitar a la Junta General per al primer cicle del Pla (2019). L'import *target* és el mateix que el del Pla 2015-2018, variant el nombre d'accions per diferència en el preu de la cotització respecte del Pla anterior.

Finalment, la Comissió ha proposat al Consell d'Administració l'aprovació del Reglament de l'incentiu anual condicionat 2019-2021.

Pel que fa al Pla de retribució variable a llarg termini de CaixaBank 2015-2018, que va ser aprovat per la Junta General d'Accionistes el 2015, la Comissió de Retribucions ha informat favorablement la proposta de liquidació, que també ha estat revisada per Auditoria Interna.

Complementant una recomanació d'Auditoria Interna, la Comissió de Retribucions ha examinat en detall el model de retribució variable de la xarxa *retail* el 2019, analitzant els dos components d'aquesta retribució (el *bonus*, basat en reptes de negoci i que compta amb mètriques i eines de seguiment, i els incentius, basats en campanyes per a la comercialització de productes propis o sobre el finançament de productes de tercers), i el seu *governance* (amb intervenció de l'àrea de Negoci, Recursos Humans i Compliment Normatiu, destacant la necessitat de continuar treballant

en govern de producte, en formació específica i genèrica, i en la importància d'estendre la cultura de compliment).

Seguint la planificació d'Auditoria en matèria de retribucions de l'any 2019, ha conegut l'informe d'auditoria sobre la revisió del procés de gestió d'incentius de banca *retail*; la validació de la consecució del Pla de retribució variable a llarg termini (ILT) 2015-2018 amb l'aplicació correcta del Reglament de l'ILT; la revisió de la liquidació de l'ILT 2015-2018, i l'adequació del disseny del nou sistema de retribució 2019-2021.

També ha estat informada de l'auditoria en curs sobre la revisió de *bonus* de les àrees de *Markets* i ALM 2018, així com de la iniciada amb relació a CaixaBank Asset Management.

4.5 Propostes al Consell d'informes o polítiques de remuneracions per sotmetre-les a la Junta General. Informes al Consell sobre propostes a la Junta General

Pel que fa al compliment de la funció de proposar al Consell l'aprovació dels informes o les polítiques de remuneracions que el Consell hagi de sotmetre a la Junta General d'Accionistes, així com d'informar el Consell sobre les propostes que tinguin relació amb la remuneració que, si escau, el Consell proposi a la Junta General, la Comissió de Retribucions, tal com s'ha avançat en l'apartat 4.3 anterior, ha informat favorablement modificar la Política de remuneració del Consell d'Administració.

Així mateix, quant a la proposta que el nivell màxim de retribució variable de determinats empleats les activitats dels quals incideixen de manera significativa en el perfil de risc de l'Entitat pugui assolir fins al dos-cents per cent (200%) del component fix de la seva remuneració total, la Comissió ha informat favorablement l'esborrany de la recomanació detallada del Consell d'Administració. La proposta, com és habitual, fa referència a posicions concretes, 35. A diferència d'anys anteriors, i amb l'única finalitat d'ampliar la capacitat de la Societat per atendre els compromisos individuals i col·lectius adquirits en matèria de pagaments per terminació, aquest any s'ha ampliat en 119 posicions concretes, per a un total de 154.

Com a conclusió dels treballs de desenvolupament d'un nou pla d'incentius a llarg termini vinculat al Pla Estratègic, la Comissió de Retribucions ha informat favorablement la proposta d'acord al Consell i la proposta d'acord a la Junta General del Pla d'incentius anuals condicionats al Pla Estratègic 2019-2021, aprovant l'informe de la Comissió sobre aquesta matèria.

Igualment, la Comissió ha informat favorablement la proposta del nombre màxim d'accions a sol·licitar a la Junta General per al primer cicle del Pla (2019). L'import *target* és el mateix que el del Pla 2015-2018, variant el nombre d'accions per diferència en el preu de la cotització respecte del Pla anterior.

En la Junta General Ordinària de la Societat celebrada el dia 5 d'abril del 2019, aquestes propostes, que es recullen en els punts "SETÈ a DESÈ" de l'ordre del dia de la Junta, van ser aprovades amb els percentatges de vot següents:

Proposta	A favor	En contra	Abstencions
Modificació de la Política de remuneracions dels consellers	97,1861%	2,1509%	0,6630%
Pla d'incentius anuals condicionats vinculats al Pla Estratègic 2019-2021 per als consellers executius, membres del Comitè de Direcció i resta de l'equip directiu i empleats clau	98,3075%	1,6581%	0,0344%
Lliurament d'accions a favor dels consellers executius i dels alts directius com a part del programa de retribució variable	99,4853%	0,3762%	0,1385%
Nivell màxim de retribució variable per als empleats les activitats professionals dels quals incideixen de manera significativa en el perfil de riscos de la Societat	99,3687%	0,5945%	0,0368%

Finalment, la Comissió de Retribucions ha informat favorablement al Consell, per a la seva submissió ulterior a la Junta General, el projecte d'informe anual sobre remuneracions dels consellers de societats anònimes cotitzades de l'any 2018 corresponent a CaixaBank.

4.6 Diversos

La Comissió de Retribucions ha analitzat les despeses en què han incorregut els consellers durant l'any 2018, revisades per Auditoria Interna, i ha manifestat la seva conformitat a la revisió anual d'aquestes despeses.

La Comissió també ha examinat la seva adequació a la Guia tècnica 1/2019 sobre comissions de nomenaments i retribucions de la CNMV, i ha conclòs que, pel que fa al funcionament, es considera que la Comissió satisfà les bones pràctiques establertes en la Guia complint tots els aspectes que es refereixen a la matèria de retribucions.

5. AVENÇOS PRINCIPALS EN RELACIÓ AMB L'AVALUACIÓ DEL CONSELL DEL 2018

Prenent com a base l'informe de l'eficàcia i el rendiment del Consell i les seves comissions corresponent a l'exercici 2018, es destaquen els avenços següents pel que fa a les recomanacions proposades en l'informe esmentat.

Recomanació: Recepció amb antelació suficient de la informació per al desenvolupament de les reunions de la Comissió.

Durant el 2019 s'ha anticipat la distribució de l'acta de la sessió anterior als membres de la Comissió amb una antelació mitjana de cinc dies a la celebració de la sessió en què s'ha d'aprovar, com també de la resta de la documentació amb una antelació mitjana d'entre tres i quatre dies.

D'altra banda, en el seu exercici d'autoavaluació, el Consell va considerar necessari reportar de manera adequada els temes debatuts en les diferents comissions. Amb l'objectiu d'unificar el criteri d'accés dels consellers a la informació de totes les comissions, es va modificar el Reglament del Consell i s'hi va fer constar, com a norma comuna de la Comissió de Nomenaments i de la Comissió de Retribucions, que es remetrà o lliurarà còpia de l'acta de cada sessió a tots els consellers.

6. AVALUACIÓ DEL FUNCIONAMENT DE LA COMISSIÓ

Avaluació favorable sobre la qualitat i l'eficiència del funcionament de la Comissió realitzada el 2019.

D'acord amb el que estableix l'article 15.4 vi) del Reglament del Consell d'Administració de CaixaBank, SA, la Comissió ha d'elaborar un informe anual sobre el seu funcionament i destacar-hi les incidències principals que hagin sorgit, si n'hi hagués, en relació amb les funcions que li són pròpies, que servirà com a base, si escau, de l'avaluació del Consell d'Administració, entre d'altres. A més, quan la Comissió ho consideri oportú, inclourà en aquest informe propostes de millora.

En l'avaluació del funcionament de la Comissió de Retribucions s'ha sol·licitat l'opinió dels seus membres sobre la composició, l'organització i el desenvolupament de les funcions que la Comissió té encomanades en els Estatuts i en el Reglament del Consell de CaixaBank, i també s'ha demanat l'opinió de la resta de consellers.

La Comissió de Retribucions ha avaluat favorablement la qualitat i l'eficiència del seu funcionament durant l'exercici 2019.

Barcelona, 18 de desembre del 2019
La Comissió de Retribucions de CaixaBank, SA