

JUNTA GENERAL ORDINARIA DE ACCIONISTAS DE CAIXABANK – 2016

RESPUESTAS A SOLICITUDES DE INFORMACIÓN, ACLARACIONES Y PREGUNTAS FORMULADAS POR ESCRITO POR ACCIONISTAS DE CAIXABANK

PREGUNTA DE ACCIONISTA: *¿Cómo es que en el punto 6 hay una reducción de capital con cargo a cuentas de CaixaBank y en el punto 9 figura una ampliación de capital también con cargo a CaixaBank? Aparentemente, ¿no es un contrasentido?*

RESPUESTA DE CAIXABANK:

Las propuestas de acuerdo sometidas a aprobación de la Junta General de Accionistas bajo los puntos 6 y 9 del Orden del día, relativas a una reducción y a un aumento de capital, respectivamente, son totalmente compatibles, dado que la reducción de capital tiene por finalidad amortizar acciones propias y el aumento de capital liberado en la modalidad Dividendo/Acción tiene por finalidad dar cumplimiento a la política de remuneración al accionista.

Le informamos que el Consejo de Administración ha aprobado un informe justificativo de la propuesta de reducción de capital y un informe justificativo de la propuesta de aumento de capital en los que se exponen los motivos de la reducción y del aumento de capital, respectivamente. Adjuntamos un ejemplar de cada uno de estos informes, disponibles también en nuestra página web corporativa (www.caixabank.com). Adicionalmente nos complace exponer a continuación una breve explicación de las dos propuestas que esperamos aclare sus dudas.

Por lo que se refiere a la **reducción de capital**, el 3 de diciembre de 2015 CaixaBank y su accionista Critería Caixa, S.A.U. (“Critería”) suscribieron un contrato de permuta en virtud del cual CaixaBank transmitirá a Critería su participación en Grupo Financiero Inbursa, S.A.B. de C.V. y en The Bank of East Asia, Limited y, en contraprestación, **Critería transmitirá a CaixaBank acciones propias de CaixaBank, representativas aproximadamente de un 9,9% de su capital social**, junto con un importe adicional en efectivo de 642 millones de euros, todo ello sujeto a los ajustes y demás términos publicados el 3 de diciembre de 2015 mediante Hecho Relevante. En ese mismo Hecho Relevante ya se anunció la intención de proponer a esta Junta General una **reducción de capital con la única finalidad de amortizar las acciones propias que CaixaBank adquiriera en el marco del contrato de permuta**. La reducción de capital con amortización de acciones propias evitará mantener una participación en acciones propias tan elevada (aproximadamente 9,9%) y permitirá reducir el número de acciones en circulación.

La ejecución de la permuta y, por tanto, la adquisición de acciones propias por parte de CaixaBank están sujetas al cumplimiento de distintas condiciones suspensivas, pendientes de cumplimiento. Por tanto, la reducción de capital objeto de la propuesta está también condicionada a la previa adquisición de las acciones propias de acuerdo con los términos del contrato de permuta. Adicionalmente, teniendo en cuenta que la fecha de cumplimiento de las condiciones suspensivas es indeterminada, en la propuesta se prevé expresamente la facultad del no proceder con la ejecución de la reducción de capital si, cumplidas las condiciones suspensivas y adquiridas las acciones propias, concurrieran nuevas circunstancias que permitieran fundamentar la no ejecución de la reducción de capital por razones de interés social.

Por lo que se refiere a la propuesta de **aumento de capital**, tal como se publicó el pasado 10 de marzo en Hecho Relevante, el Consejo de Administración de CaixaBank ha aprobado que **la remuneración trimestral al accionista correspondiente al ejercicio 2016 se realice mediante tres pagos de dividendos en efectivo y un acuerdo de aumento de capital liberado enmarcado en el Programa Dividendo/Acción (*scrip dividend*)**, que permite a los accionistas optar entre recibir acciones nuevas de CaixaBank de forma gratuita o bien vender los derechos de asignación gratuita de acciones en el mercado o a la propia CaixaBank, a cambio de un importe en efectivo. Es por este motivo que se somete a aprobación de la Junta General Ordinaria de 2016 una propuesta de aumento de capital liberado en la modalidad Dividendo/Acción. CaixaBank ha estado ofreciendo a los accionistas este sistema de remuneración desde 2011 sobre la base de acuerdos de aumento de capital liberado aprobados en las Juntas Generales que el Consejo de Administración ha ido ejecutando, con carácter general, inicialmente de forma trimestral y posteriormente de forma semestral, aumentando progresivamente los pagos en efectivo.

PREGUNTA DE ACCIONISTA: *¿Es correcto pensar que lo que pone en el punto 9 del Orden del día será como el pago de un dividendo en acciones, recibiendo cada accionista los derechos que le correspondan de acuerdo con las acciones de CaixaBank, a un euro (1€)? En mi caso, de aprobarse este punto, y con XXX¹ acciones, cuántas acciones nuevas me tocarían?*

RESPUESTA DE CAIXABANK:

La propuesta de acuerdo del punto 9 del Orden del día contempla un aumento de capital mediante la emisión de nuevas acciones, en la modalidad Dividendo/Acción, es decir, permitiendo a los accionistas la posibilidad de adquirir gratuitamente las acciones de nueva emisión o bien vender los derechos de asignación gratuita de acciones en el mercado o a la propia CaixaBank, a cambio de un importe en efectivo (asimilándose en este caso al cobro de un dividendo).

¹ Se ha optado por no incluir en el documento que se publica en la página web corporativa de CaixaBank el número de acciones que el accionista indicaba en su carta.

El Consejo de Administración ha aprobado un informe justificativo de la propuesta de aumento de capital que incluye un ejemplo de cálculo de las acciones a emitir y del importe a abonar en efectivo, aplicando las fórmulas que constan en el acuerdo sometido a la aprobación de la Junta General. Adjuntamos un ejemplar de este informe, disponible también en nuestra página web corporativa (www.caixabank.com). Nos complace también exponer a continuación una breve explicación que esperamos sea clarificadora.

El Consejo de Administración dispone de un plazo de un año para ejecutar el acuerdo de aumento de capital (es decir, en caso de ser aprobados por la Junta, hasta el 28 de abril de 2017). En el momento en que se ejecute el aumento, **los accionistas de CaixaBank recibirán un derecho de asignación gratuita por cada acción de CaixaBank que posean**. Los accionistas de CaixaBank que reciban los derechos de asignación gratuita tendrán la opción, a la su libre elección, de (a) no transmitir sus derechos de asignación gratuita, de forma que al final del período de negociación de los derechos, el accionista recibirá de forma gratuita el número de acciones nuevas que le correspondan, (b) transmitir los derechos de asignación gratuita a CaixaBank recibiendo a cambio el importe en efectivo del precio fijo garantizado por CaixaBank, en lugar de las acciones o (c) transmitir los derechos de asignación gratuita en el mercado, recibiendo el importe en efectivo del precio de venta, aunque en este supuesto no será un precio fijo garantizado. Los accionistas de CaixaBank podrán combinar las alternativas mencionadas en los apartados (a), (b) y (c) en los plazos que corresponda.

El número concreto de acciones a emitir en el aumento y, por tanto, el **número de derechos necesarios para la asignación de una acción nueva dependerá del precio de cotización de la acción de CaixaBank** de las cinco sesiones bursátiles anteriores al día en que se apruebe la ejecución del aumento. Dado que se dispone de un plazo de un año para ejecutarlo (es decir, en caso de ser aprobado por la Junta, hasta el 28 de abril de 2017), **no es posible en este momento calcular cuántas acciones se emitirían ni cuántas corresponderían a cada accionista**. En todo caso, como se explica en el informe justificativo de la propuesta, el número total de acciones a emitir en el aumento será tal que el valor de mercado de estas acciones calculado al precio de cotización será de, como máximo, de 342.000.000 euros.

PREGUNTA DE ACCIONISTA: *¿Se va a tratar la amortización de acciones en la Junta General de Accionistas? ¿Qué propósito tiene la reducción?*

RESPUESTA DE CAIXABANK:

Está previsto que en la Junta General de Accionistas se trate la reducción de capital que el Consejo de Administración ha propuesto bajo el punto 6º del Orden del día.

La reducción de capital propuesta tiene como única finalidad amortizar las acciones propias que CaixaBank adquirirá en caso de cumplirse varias condiciones suspensivas y que representan un 9,9% del capital social, aproximadamente. Tal como se anunció el pasado 3 de diciembre de 2015, la sociedad suscribió con su accionista Critería Caixa, S.A.U.

("Criteria"), un contrato de permuta en virtud del cual CaixaBank transmitirá a Criteria todas sus acciones en Grupo Financiero Inbursa, S.A.B. de C.V. y en The Bank of East Asia, Limited, y Criteria transmitirá a su vez a CaixaBank acciones propias de CaixaBank representativas, aproximadamente, del 9,9% del capital social de CaixaBank, además de un importe en efectivo de 642 millones de euros, todo ello conforme a los ajustes y demás términos publicados mediante hecho relevante de fecha 3 de diciembre de 2015. En esa misma fecha, se anunció la intención del Consejo de Administración de proponer a la próxima Junta General de la Sociedad la amortización de acciones propias que representasen como mínimo las acciones que adquiriese de Criteria bajo el Contrato de Permuta.

Tal como se ha indicado anteriormente, la ejecución de la permuta y, por tanto, la adquisición de acciones propias por parte de CaixaBank están sujetas al cumplimiento de condiciones suspensivas, pendientes de cumplimiento. Por tanto, la reducción de capital objeto de la propuesta está también condicionada a la previa adquisición de las acciones propias de acuerdo con los términos del contrato de permuta. Adicionalmente, teniendo en cuenta que la fecha de cumplimiento de las condiciones suspensivas es indeterminada, en la propuesta se prevé expresamente la facultad de no proceder con la ejecución de la reducción de capital si, cumplidas las condiciones suspensivas y adquiridas las acciones propias, concurrieran nuevas circunstancias que permitieran fundamentar la no ejecución de la reducción de capital por razones de interés social.

PREGUNTA DE ACCIONISTA: ¿Por qué siguen bajando la retribución del dividendo?

RESPUESTA DE CAIXABANK:

CaixaBank ha ido incrementando en los últimos ejercicios y de forma progresiva el número de pagos en efectivo, a la vez que reducía la remuneración mediante aumentos de capital liberados bajo el Programa Dividendo/Acción (*scrip dividend*), que permiten al accionista elegir entre la adquisición de acciones de nueva emisión o un importe equivalente en efectivo. Es decir, se ha iniciado una transición gradual hacia un pago del dividendo enteramente en efectivo. Como consecuencia de ello, el pago de dividendo en efectivo ha aumentado en los últimos años, reduciendo la remuneración mediante la modalidad *scrip dividend*, lo que evita la dilución, dado que este se financia con la emisión de nuevas acciones.

La entidad anunció en el Plan Estratégico 2015-2018 la intención de distribuir anualmente como dividendo un importe en efectivo igual o superior al 50% del beneficio neto consolidado en efectivo (*cash payout*). La cantidad anual correspondiente al ejercicio 2015 es de 16 céntimos de euro brutos por acción, realizados en cuatro pagos, de los cuales dos en efectivo. Para 2016 está previsto realizar tres pagos en efectivo y uno mediante aumento de capital bajo el Programa Dividendo/Acción (*scrip dividend*).

PREGUNTA DE ACCIONISTA: *Agradecería aclaración sobre la composición del Consejo de Administración después de la Junta. Como el Presidente de CaixaBank, Isidro Fainé, no se ha presentado para ser reelegido en la junta, ¿me pueden confirmar en qué fecha dejará el cargo y quién será el próximo Presidente? Esta información es de alto interés e importancia para los accionistas.*

RESPUESTA DE CAIXABANK:

En el supuesto en que la Junta General Ordinaria de Accionistas apruebe las propuestas de acuerdo correspondientes a los puntos 5.1, 5.2 y 5.3 del Orden del día, tras la celebración de la Junta General el Consejo de Administración estará compuesto por los dieciocho (18) miembros que se indican a continuación, según consta esta información en la página web corporativa de CaixaBank (www.caixabank.com):

- D. Isidro Fainé Casas (Presidente)
- D. Antonio Massanell Lavilla (Vicepresidente)
- D. Gonzalo Gortázar Rotaèche (Consejero Delegado)
- Fundación Cajasol, representada por D. Guillermo Sierra Molina
- Fundación Bancaria Caja Navarra, representada por D. Juan Franco Pueyo
- Dña. Eva Aurín Pardo
- Dña. M^a Teresa Bassons Boncompte
- Dña. María Verónica Fisas Vergés
- D. Salvador Gabarró Serra
- D. Javier Ibarz Alegría
- D. Juan José López Burniol
- Dña. María Dolors Llobet Maria
- D. Alain Minc
- Dña. María Amparo Moraleda Martínez
- D. Antonio Sáinz de Vicuña y Barroso
- D. John S. Reed
- D. Juan Rosell Lastortras
- D. Xavier Vives Torrents

Por lo que se refiere a D. Isidro Fainé, le informamos de que su última reelección tuvo lugar mediante acuerdo de la Junta General de Accionistas de 19 de mayo de 2010, por un período de seis (6) años, por lo que su mandato no finaliza hasta el 19 de mayo de 2016. Llegada esa fecha, conforme prevé la Ley de Sociedades de Capital con carácter general para los Consejeros de sociedades anónimas, su mandato se extendería hasta la fecha en que se celebrara la siguiente Junta General.

En este caso particular, dado que D. Isidro Fainé además de Presidente del Consejo de Administración de CaixaBank es también Presidente del Patronato de la Fundación Bancaria Caixa d'Estalvis i Pensions de Barcelona (actualmente accionista de control de CaixaBank) la

Ley 26/2013 de 27 de diciembre de Cajas de Ahorros y Fundaciones Bancarias impone la necesidad de que, no más tarde del **30 de junio de 2016 D. Isidro Fainé deje de ser miembro del Consejo de Administración de CaixaBank o bien deje de ser miembro del Patronato de la Fundación Bancaria Caixa d'Estalvis i Pensions de Barcelona, por ser ambos cargos incompatibles.**

PREGUNTA DE ACCIONISTA:

Estrategia corporativa:

La DIRECTIVA 2014/95/UE DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO de 22 de octubre de 2014 por la que se modifica la Directiva 2013/34/UE en lo que respecta a la divulgación de información no financiera e información sobre diversidad por parte de determinadas grandes empresas y determinados grupos - también conocida como Directiva de Reporting en Responsabilidad Social Corporativa o Directiva de Reporting RSC- contiene la obligación de informar sobre la política de diversidad y datos específicos de género en relación a los empleados y directivos de las empresas.

La información no financiera en el informe de gestión debe incluir cuestiones como el estado de la igualdad de género en la empresa y las medidas que se han tomado para garantizar esa igualdad, lo cual debe iniciarse en cualquier caso en las siguientes materias dentro del informe:

El Ministerio de Sanidad, de Servicios Sociales e Igualdad desarrolló en el año 2007 en cumplimiento del art. 46 de Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, un plan empresarial de igualdad. Empresas con más de 250 trabajadores están desde entonces obligadas por ley a la elaboración e implantación de estos planes, entre ellas CAIXABANK. Este Plan tiene una clara orientación a los directivos. Posteriormente debe tener lugar una auditoría de la misma empresa, centrada en los ámbitos siguientes:

- *Acceso al empleo*
- *Ordenación de los tiempos de trabajo para facilitar la conciliación vida personal, laboral y familiar*
- *Clasificación profesional, promoción y desarrollo de carrera*
- *Formación continua*
- *Retribución*
- *Acoso sexual y por razón de sexo*
- *Lenguaje y comunicación no sexista*
- *Salud Laboral*

Ya que CAIXABANK está obligada a elaborar un plan de igualdad, tiene sentido pensar que las obligaciones autoimpuestas por CAIXABANK dentro del plan de igualdad deben incluirse también en la mencionada obligación de comunicación de información.

Acceso al empleo:

CAIXABANK puede colaborar con escuelas y universidades o institutos politécnicos, según el art. 61 letra c de la Ley 2/2011, de 4 de marzo, de Economía sostenible („reforzando las conexiones entre universidad y empresa“) y conseguir el fomento de la carrera profesional de las mujeres. Ahora mismo en el ámbito de las carreras técnicas existe una carencia de talento femenino que podría corregirse de este modo.

Debemos prevenir también con antelación suficiente la tendencia de que las estudiantes reduzcan o limiten sus estudios, para poder conciliar más tarde trabajo y familia. Esto puede lograrse a través de mujeres ejemplares, empresarias y directivas.

Sólo deben aceptarse currículos, donde no figure el género ni el nombre del solicitante. Muchos estudios en los últimos años han revelado que las mujeres no son contratadas cuando desde el inicio del proceso de selección se las conoce como tales. Un ejemplo conocido es el de los músicos de una orquesta. Los candidatos deben colocarse tras una cortina mientras entran en la sala y en calcetines, ya que los músicos que realizan las pruebas sin cortina a menudo no son contratadas por la orquesta. Cuando las audiciones detrás de la cortina y en calcetines se contratan más mujeres.

¿Su empresa garantiza el acceso al empleo de esta manera?

RESPUESTA DE CAIXABANK:

CaixaBank colabora con universidades y escuelas de negocio reforzando la conexión universidad empresa a través de convenios de colaboración que permite al colectivo de estudiantes complementar sus conocimientos teóricos con un aprendizaje práctico en el marco de la empresa. Para cada convenio existe un proyecto formativo, con indicación de las tareas que va a llevar a cabo y del objetivo que se persigue con ellas. Desde CaixaBank se designa una persona como tutor, que se encargará de supervisar, orientar y controlar las labores que ejecute el estudiante. Dicha persona elaborará una memoria final para valorar la capacidad técnica y de aprendizaje del estudiante, su motivación, implicación y seguimiento. El proceso de selección de los estudiantes para los convenios se realiza en igualdad de condiciones de género y focalizado a un ajuste del perfil de formación con la descripción del proyecto de colaboración, en la recepción de los currículums por parte de CaixaBank no se solicita el género de la persona.

En lo referente al segundo punto, la presencia de la mujer en posiciones de responsabilidad en CaixaBank es una realidad que nos permite trasladar a la sociedad y al mercado una marca de empleador que ofrece igualdad de oportunidades en el empleo y en la promoción. Nuestra imagen de marca, se posiciona entre otros aspectos en la promoción interna y el fomento de la meritocracia a la hora de adquirir mayores responsabilidades y crecimiento profesional, por lo que es un valor diferencial en el mercado y nos posiciona como empresa atractiva para trabajar. Nuestra marca como empresa empleadora nos permite asistir a foros

de empleo destinado a universitarios y presentar nuestra empresa a potenciales candidatos o candidatas que actualmente están estudiando y en fase de toma de decisión sobre su futuro. Y por último, la recepción de currículums en CaixaBank está gestionada a través de una plataforma tecnológica que permite que todas aquellas personas que estén interesadas en trabajar en CaixaBank puedan enviar su currículum profesional a través de un formulario diseñado a tal efecto. El acceso para enviar el currículum está habilitado desde el apartado de empleo de los entornos corporativos caixabank.com o lacaixa.es.

El envío del currículum, requiere de la cumplimentación de un formulario de datos personales y profesionales que se corresponden con los datos curriculares y no se solicita el género de la persona, al considerar que las valoraciones curriculares se realizarán en base al ajuste profesional por formación y experiencia independientemente de su género. En dicho formulario se solicita el nombre y apellidos de la candidatura, con el objetivo de poder dirigirnos a las personas, no hay ningún algoritmo diseñado que por nombre identifique el género, velando por la transparencia de los procesos de selección en la igualdad de oportunidades por género. Adicionalmente y siempre de manera voluntaria las personas interesadas pueden enviar su currículum sin obligatoriedad en la incorporación de su fotografía para preservar su intimidad si así lo decide.

PREGUNTA DE ACCIONISTA:

Ordenación de los tiempos de trabajo para facilitar la conciliación vida personal, laboral y familiar

Las jornadas de trabajo flexibles deben estar al alcance de todos los puestos y en todas las categorías de trabajo. Aquí tenemos una clara tendencia en España al reconocer que sólo unas pocas empresas están dispuestas a ello. Se trata de programas, que ofrezcan modelos de trabajo flexibles, algo como por ejemplo la jornada reducida – también para directivos, teletrabajo, Home Office, Jobsharing, bancos de tiempo, o mecanismos similares al otorgamiento de elementos de asistencia (plazas de guardería y cuidados cerca de los hogares, incluyendo atención para emergencias de los niños, asistentes de mayores, ofertas para la tranquilidad familiar, planificación de las vacaciones). Aparte de eso están los acompañamientos a padres y madres durante el tiempo de baja de paternidad y de maternidad mediante programas a través de los cuales los trabajadores y las trabajadoras pueden mantener el contacto con la empresa durante dichas bajas.

Las reuniones deben celebrarse de tal forma que tanto los hombres como las mujeres no tengan problemas a la hora de participar en ellas.

Hoy en día el cuidado de los menores no solamente compete a la madre, sino también al padre. Los padres (varones) deben ser expresamente motivados por la empresa para que soliciten las bajas por paternidad o reduzcan su jornada laboral. Esto tiene un efecto muy positivo en el comportamiento del hombre con sus hijos. Las ventajas son sobradamente conocidas por todos. Como ejemplo reciente queremos resaltar las conclusiones de un estudio realizado en España que ha demostrado que los niños con padres más presentes en su vida diaria se ponen enfermos con menor frecuencia. Esto también ayuda a crear un

mejor ambiente de trabajo en la empresa, menor absentismo y mejora la retención del talento. A pesar de las evidentes ventajas la disposición a la hora de coger bajas por paternidad por parte de los empleados, depende de la flexibilidad que en este sentido tenga la empresa y de la propia cultura empresarial.

¿Su empresa incentiva a los empleados masculinos para que cojan la baja paternal?

RESPUESTA DE CAIXABANK:

La entidad dispone por normativa interna, de permisos específicos para el nacimiento de hijos, hijas, adopciones y acogimientos, que amplían condiciones y plazos a los establecidos en el convenio colectivo. Esto está debidamente publicitado en la intranet y a disposición de todos los empleados y empleadas desde el momento de su incorporación en la empresa. Así mismo, se hace un seguimiento en la Comisión del plan de igualdad en la que se revisan estos permisos, su uso y se establecen las medidas correctoras en el caso que así se acuerde en dicha Comisión, que está formada por representación de la empresa y por los sindicatos que firmaron el plan de igualdad y los pactos de conciliación.

PREGUNTA DE ACCIONISTA: (continuación)

¿Y organizan las reuniones de una manera para que todos los implicados puedan asistir a ellas?

RESPUESTA DE CAIXABANK:

CaixaBank dispone de un acuerdo laboral en el que se regulan las reuniones en lo que hace referencia al tiempo con el fin de ordenar y mejorar la planificación, factor fundamental para un buen equilibrio del uso de los tiempos.

Asimismo, se potencia el uso de las tecnologías para realizar reuniones no presenciales y así reducir los desplazamientos y mejorar la eficiencia del tiempo trabajo. Son muy usadas herramientas como los Live meetings, las call conferences y las salas de telepresencia y de videoconferencias.

PREGUNTA DE ACCIONISTA: (continuación)

Clasificación profesional, promoción y desarrollo de carrera

Las relaciones de género existentes en cuanto a la actividad de la empresa, así como a los diferentes órganos de dirección de la empresa deben convertirse en transparentes, en cumplimiento del art. 260 Décima de la Ley de Sociedades de Capital.

Para un aumento del género infrarrepresentado (participación femenina) también en los puestos de dirección son necesarios programas de empoderamiento específicos (Por ejemplo, LEAP – o Leadership Excellence Acceleration Program del SAP: LEAP es un programa de 18 meses de duración, dirigido a mujeres con talento que bien muestran el potencial para la función ejecutiva o bien ya ejercen cargos ejecutivos, pero que quieren conseguir más. El programa intenta maximizar las capacidades de las participantes y proporcionarles el conocimiento que necesitan. Los entrenamientos incluyen: autoconocimiento y reflexión, planificación y desarrollo de la carrera profesional, mentoring y patrocinio, redes de contactos y marca, y gestión de las cualidades de dirección.

Los programas de mentoring han demostrado ser un instrumento eficaz para el empoderamiento profesional de las mujeres. Estos programas pueden ayudar a mujeres que ya están en puestos de dirección o que muestran el potencial para estos cargos a generar un intercambio de experiencias y conocimientos, potenciar el contacto con los puestos de dirección superiores y aumentar su red de contactos. Además, el programa les brinda la posibilidad de ampliar sus propias competencias de dirección y sus métodos.

En este sentido los programas de mentoring en general también pueden ayudar en la organización de sus carreras profesionales a largo plazo, teniendo en cuenta las distintas etapas de la vida, así como programas para apoyar carreras tardías, aumentando así la proporción del género infrarrepresentado.

En general los programas con formación y entrenamiento sobre la dirección respetuosa con la diversidad son apropiados para cambiar la cultura empresarial en relación la diversidad. Además, es necesario que la empresa de un enfoque más transparente a la incorporación de su personal, especialmente en los puestos de alta dirección. A menudo al género infrarrepresentado les falta el acceso a puestos, que bien a través de contactos informales bien a través de procesos de selección transparentes se vuelven públicos. Con motivo de la dependencia a esa red de contactos, la ocupación de esos puestos de dirección se produce muchas veces por acontecimientos casuales.

¿Su empresa ofrece este tipo de redes y mentoring?

RESPUESTA DE CAIXABANK:

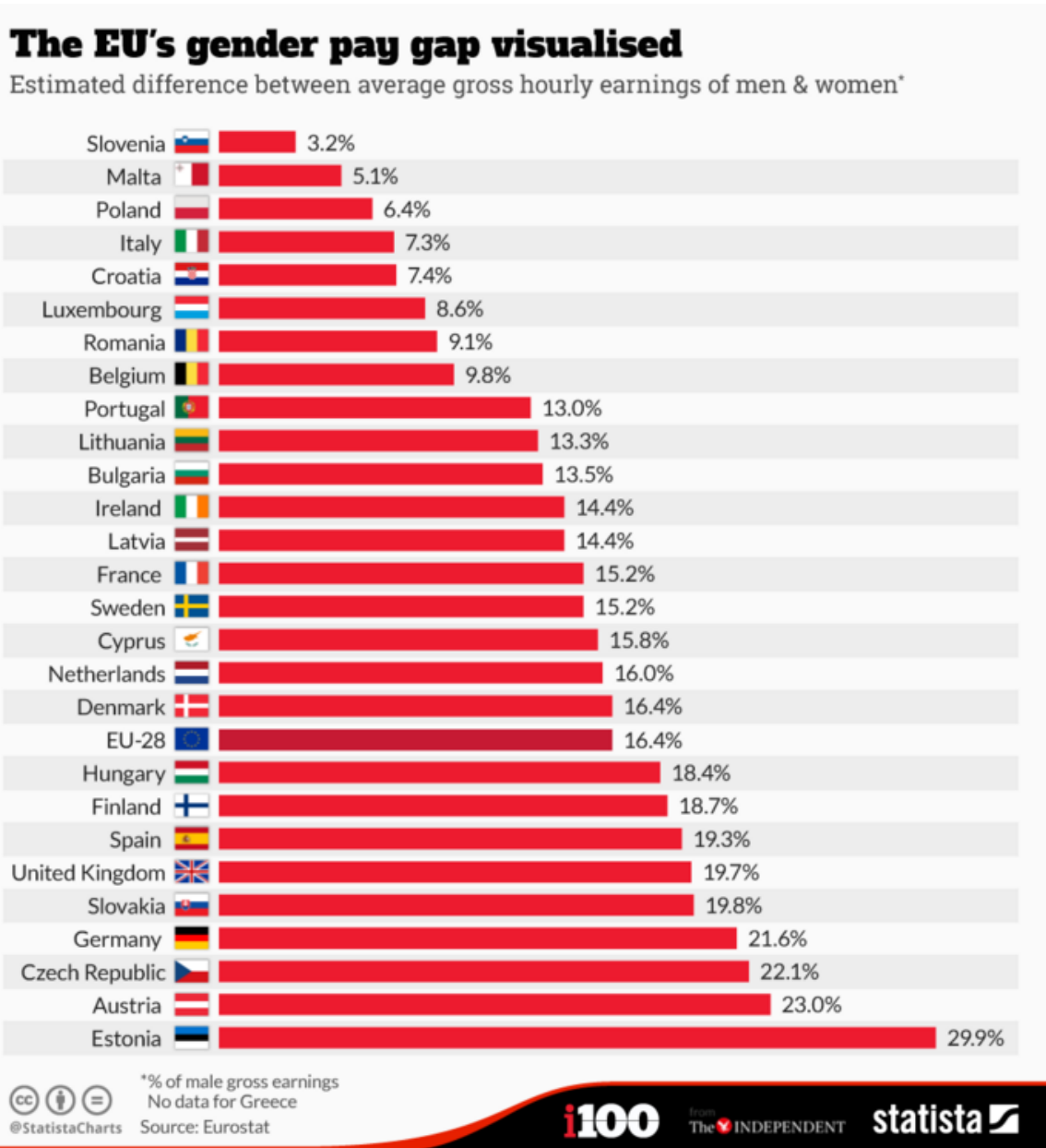
En Caixabank las mujeres con potencial participan en programas específicos de desarrollo como por ejemplo el Proyecto Promociona; Programa Ejecutivo de Mujeres en la Alta Dirección elaborado conjuntamente entre ESADE y la CEOE y también participan en los

programas establecidos en el Banco para el desarrollo de potencial tanto externos (ASPEN, ICLD, etc.) como internos en nuestro Centro de Desarrollo Directivo.

Estos programas incorporan el mentoring como una de las herramientas de desarrollo. Además también se utiliza el Coaching para las mujeres que acceden a cargos directivos por primera vez o cuando es necesario en proyectos específicos que requieran un acompañamiento.

En nuestros programas de desarrollo directivo se incorpora también la formación sobre diversidad haciendo hincapié en que es una de nuestros pilares estratégicos dentro del punto de Meritocracia y Diversidad.

PREGUNTA DE ACCIONISTA: (continuación)



Retribución

Este reciente gráfico refleja una realidad conocida por todos: En España es la que es: las mujeres ganan de media hasta un 19,3% menos que sus colegas masculinos. Para reducir esta diferencia que perjudica tanto a hombres como a mujeres, debe implementarse un sistema de retribuciones transparente, por el que hombres y mujeres ganen lo mismo por el desempeño de los mismos o similares puestos de trabajo. Por las diferencias de salario las empresas ya han sido requeridas a presentar nuevas estrategias que tengan por objetivo

reducir de forma permanente las diferencias salariales, como por ejemplo la «Estrategia de la Unión Europea para la igualdad entre mujeres y hombres (2010-2015).

¿Su empresa asegura una retribución transparente e igualitaria?

RESPUESTA DE CAIXABANK:

CaixaBank cuenta con una Política General de Remuneración de CaixaBank aprobada por el Consejo de Administración en Julio de 2014 y publicada en la intranet y disponible para todos los profesionales.

La Retribución fija se encuentra regulada por el Convenio Colectivo de las Cajas de Ahorros. Como criterio general se aplica a los empleados y empleadas de CaixaBank el sistema de clasificación profesional y tablas salariales del Convenio y los acuerdos laborales pactados con la representación legal de los trabajadores.

La remuneración fija a percibir por cada persona se determina a partir del cargo que desempeña, aplicando la tabla salarial del referido Convenio en función de su nivel profesional, del acuerdo laboral y de la clasificación del centro de trabajo.

Las posiciones de Servicios Centrales y Territoriales adicionalmente al convenio, se enmarcan dentro de una clasificación por niveles de contribución, con bandas salariales establecidas de forma que permitan la gestión de la equidad interna. Asimismo, velando por la competitividad externa, dichos importes de las bandas salariales se definen en función del posicionamiento competitivo de la entidad; para ello se lleva a cabo un seguimiento de la evolución de los salarios de mercado, participando anualmente en varias encuestas salariales.

Para la medición del desempeño y en la evaluación de los resultados individuales deben utilizarse criterios cuantitativos (financieros) y cualitativos (no financieros). La combinación adecuada de criterios cuantitativos y cualitativos ha de depender también de las funciones y de las responsabilidades de cada profesional. En todos los casos, los criterios cuantitativos y cualitativos y el equilibrio entre ellos, para cada nivel y categoría, han de estar especificados y claramente documentados.

Cada área funcional o segmento de negocio cuenta con un plan de remuneración variable o programa de “bonus” específico, con un diseño y métricas propias, incorporando una serie de retos y condiciones que determinan las bases de cálculo para establecer la consecución utilizada para cuantificar la remuneración variable.

En base a la función, responsabilidades o la adscripción de un empleado a un centro o área, éste participará en el plan de remuneración variable o “bonus” específico que le corresponda.

Para cada segmento o área de negocio estos programas de bonus se definen y comunican anualmente a través del Plan Comercial correspondiente.

Para las áreas de Servicios Centrales y Territoriales, el modelo de remuneración variable se denomina Programa de Retos e incluye a todos los profesionales adscritos a estas áreas y que desarrollan su labor en áreas de control o soporte al negocio.

Los retos establecidos en estas áreas se fijan mediante acuerdo de cada profesional con el responsable funcional, engloban retos de tipo individual y de equipo y deben ser consistentes con los retos del área. Estos retos se documentan en la herramienta corporativa habilitada en el Portal del Empleado y Manager respectivamente.

Todos los modelos se basan en criterios objetivos y neutros, garantizando así la igualdad y no discriminación en la política de retribución variable y se publican sus bases en la intranet corporativa a disposición de todos los profesionales.

Se ha aprobado como medida adicional el estudio anual salarial de la posible brecha salarial por sexo y para una misma función.

PREGUNTA DE ACCIONISTA: (continuación)

Acoso sexual

El acoso sexual en el puesto de trabajo es un problema actual, que debe contrarrestarse mediante la eliminación de tabúes y programas de formación continua. ¿Su empresa se ha adherido a la red de 'Empresas por una sociedad Libre de Violencia de Género'?

RESPUESTA DE CAIXABANK:

CaixaBank está adherida a los principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

En clave interna, se pactó un Protocolo para la prevención, tratamiento y eliminación del acoso sexual y laboral firmado en 2008 pionero en el sector que recoge la intervención de gestoras especializadas externas garantizando así la confidencialidad y neutralidad del proceso. Su contenido se incluye en el itinerario de formación normativa dirigido a toda la plantilla. Los agentes de igualdad de los diferentes territorios también imparten acciones formativas y divulgativas locales.

PREGUNTA DE ACCIONISTA: (continuación)

Lenguaje no sexista y comunicación

La comunicación es una parte esencial de las relaciones humanas. Las empresas deben cuidar las comunicaciones internas y externas empleando un lenguaje no sexista y extender esta práctica a todos los ámbitos de la empresa. El lenguaje refleja nuestra percepción del mundo y nos ayuda a construir la realidad. Frases como “sé un hombre” o “no llores como una niña” únicamente contribuyen a que tanto hombres como mujeres caigan en estereotipos. ¿Su empresa usa lenguaje no sexista?

RESPUESTA DE CAIXABANK:

Caixabank se posiciona como una entidad próxima, cercana sus empleados y empleadas, al cliente y a la sociedad en general, generadora de un vínculo de confianza.

En Caixabank trabajamos para que todas las piezas de comunicación respondan al posicionamiento de la entidad. En este sentido la paridad e igualdad entre sexos forma parte de los múltiples valores más generalistas que se incluyen en el propio posicionamiento.

Estamos firmemente comprometidos con la diversidad, tanto por la representatividad de mujeres en la plantilla como en el ámbito de nuestros clientes y accionistas. Desde hace años, CaixaBank dispone de una guía de uso igualitario del lenguaje dentro del Libro de estilo lingüístico que está a disposición de todos los empleados y empleadas de la entidad. Dicha guía se encuentra en la intranet de la empresa en el apartado del Brand Center y recoge tanto la redacción sin marcas de género como las formas de tratamiento y un apartado con foco en los contenidos discriminatorios.

Por otro lado, existe también una guía de estilo de comunicación interna que es compartida con los proveedores implicados en estos servicios.

Más allá del propio criterio interno de validación de los responsables de comunicación, las campañas externas pasan por procesos de pre test comercial y de asociación a la marca. Toda la publicidad de la entidad se enmarca en un espacio comunicativo en base a una metodología externa de comunicación e investigación de mercados (Needscope) que basa sus atributos en el diálogo, la inclusión e igualdad entre personas.

Por otra parte, dentro de la Política de Comunicación Comercial de la entidad, CaixaBank se regula de forma voluntaria por un ente regulador externo complementario a sus distintos procesos de validación interna, Autocontrol de la Publicidad, que refuerza el objetivo de ofrecer una publicidad veraz, legal y honesta con la sociedad. Autocontrol es un sistema voluntario por el que anunciantes, agencias de publicidad y medios de comunicación establecen unas normas de conducta y se comprometen a seguirlas en beneficio de los derechos del consumidor. Asimismo se ha aprobado la elaboración de una guía específica para el equipo directivo sobre la comunicación igualitaria e inclusiva, que en este momento se está diseñando.

PREGUNTA DE ACCIONISTA: (continuación)

Salud en el puesto de trabajo

Las trabajadoras embarazadas deben ser protegidas durante su embarazo, pero no discriminadas. El embarazo no es ninguna enfermedad, sino únicamente un estado en el cual las mujeres pueden desarrollar sus trabajos según su condición física. ¿En su empresa, las mujeres embarazadas pueden desarrollar sus trabajos según su condición física?

RESPUESTA DE CAIXABANK:

Dentro de la normativa de prevención de riesgos laborales, en nuestra empresa para las trabajadoras embarazadas, existe un procedimiento de actuación de protección de personal especialmente sensible y de la maternidad o lactancia natural; por el que se adoptan cuantas medidas sean necesarias para garantizar la seguridad y la salud en todos los aspectos relacionados con el trabajo. Este proceso se activa directamente por la empleada, está publicitado en la intranet y se realiza su seguimiento a través del comité de seguridad y salud laboral.
