

CAIXABANK ORDINARY GENERAL SHAREHOLDERS' MEETING 2016

REPLIES TO INFORMATION REQUESTS, CLARIFICATIONS AND QUESTIONS SUBMITTED IN WRITING BY CAIXABANK SHAREHOLDERS

SHAREHOLDER'S QUESTION: *Why does a capital reduction against CaixaBank's accounts figure in point 6, while a capital increase against CaixaBank's accounts also figures in point 9? Is that not a contradiction?*

CAIXABANK'S RESPONSE:

The motions for resolution submitted for approval by the General Shareholders' Meeting under points 6 and 9 on the agenda, concerning a capital reduction and a capital increase respectively, are perfectly compatible as the purpose of the capital reduction is to redeem treasury stock while that of the bonus share capital increase in the Dividend/Share category is to comply with the shareholder remuneration policy.

Please note that the Board of Directors has approved explanatory reports on both the proposed capital reduction and the proposed capital increase, outlining the reasons for each one. Please find attached a copy of both these reports, which can also be consulted on our corporate website (www.caixabank.com). There also follows a brief explanation of the two proposals, which we hope will clarify your doubts.

With regard to the **capital reduction**, on 3 December 2015 CaixaBank and its shareholder Criteria Caixa, S.A.U. ("Criteria") signed a swap contract whereby CaixaBank will transfer its holding in Grupo Financiero Inbursa, S. A. B. de C. V. and in The Bank of East Asia Limited to Criteria in return for **Criteria transferring CaixaBank treasury stock representing approximately 9.9% of its share capital to CaixaBank**, together with an additional cash amount of €642,000,000, all subject to the adjustments and other terms published as a Relevant Event on 3 December 2015. The intention to propose a **capital reduction** at this General Shareholders' Meeting **with the sole purpose of redeeming the treasury stock acquired by CaixaBank within the framework of the swap contract** was already announced in the same Relevant Event. The capital reduction with treasury stock redemption will avoid such a high treasury stock holding having to be maintained (approximately 9.9%) and will enable a reduction of the number of shares outstanding.

Implementation of the share swap and, consequently, CaixaBank's acquisition of treasury stock are subject to compliance with various conditions precedent, pending fulfilment. The capital reduction proposed is therefore also subject to the previous acquisition of treasury stock under the terms of the swap contract. Additionally, bearing in mind that the date of

fulfilment of the conditions precedent has not been determined, the proposal expressly envisages the power not to proceed with the capital reduction if after having complied with the conditions precedent and acquired the treasury stock there is a change in circumstances that would justify not making the capital reduction as it is not in the company's interests to do so.

With regard to the proposed **capital increase**, as published as a Relevant Event on 10 March, the CaixaBank Board of Directors has approved **the quarterly shareholder remuneration for 2016 being made in three cash dividend payments and a resolution for a bonus share capital increase within the framework of the Dividend/Share Programme (scrip dividend)**, enabling the shareholders to choose between receiving new CaixaBank shares free of charge or selling their free allotment rights on the market or to CaixaBank itself in return for a cash amount. A proposal for a bonus share capital increase in the Dividend/Share category is therefore submitted for approval by the 2016 General Shareholders' Meeting. CaixaBank has been offering its shareholders this remuneration system since 2011 on the basis of bonus share capital increase resolutions approved at the General Meetings, which the Board of Directors has generally implemented on a quarterly basis at the outset and then six-monthly, gradually increasing the cash payments.

SHAREHOLDER'S QUESTION: Am I right in thinking that what is stated in point 9 of the agenda will resemble a dividend payment in shares, with each shareholder receiving their corresponding entitlement in accordance with their CaixaBank shares, for an amount of one euro (1€)? In my particular case, if this point is approved, how many new shares would I receive, as a holder of XXX¹ shares?

CAIXABANK'S RESPONSE:

The motion for resolution in point 9 of the agenda involves a capital increase via the issue of new shares, in the Dividend/Share category, i.e. giving the shareholders the possibility of either acquiring the newly-issued shares free of charge or selling their free allotment rights on the market or to CaixaBank itself in exchange for a cash amount (which would be similar to receiving a dividend in this case).

The Board of Directors has approved an explanatory report for the proposed capital increase which includes an example of the calculation of the shares to be issued and the amount to be paid out in cash, applying the formulas figuring in the resolution submitted for approval by the General Meeting. Please find attached a copy of this report, which is also available for consultation on our corporate website (www.caixabank.com). There also follows a brief explanation which we hope will clarify your doubts.

¹ We have preferred not to include the number of shares indicated in the shareholder's letter in the document posted on CaixaBank's corporate website.

The Board of Directors has a period of one year in which to implement the capital increase resolution (i.e. until 28 April 2017, if it is approved by the General Meeting). When the capital increase is made, **the CaixaBank shareholders will receive one free allotment right for each CaixaBank share they hold.** The CaixaBank shareholders receiving the free allotment rights may freely choose either (a) not to transfer their free allotment rights, in which case the shareholder will receive the corresponding number of new shares free of charge at the end of the negotiation period for the rights (b) to transfer the free allotment rights to CaixaBank in return for the fixed price cash amount guaranteed by CaixaBank, instead of shares, or (c) to transfer the free allotment rights on the market, receiving the cash amount of the sale price, although in this case it will not be a guaranteed fixed price. The CaixaBank shareholders may combine the alternatives mentioned in (a), (b) and (c) above within the relevant time periods.

The specific number of shares to be issued on making the capital increase and, consequently, **the number of free allotment rights required for allocation of one new share will depend on the quoted price of the CaixaBank share** in the last five trading sessions before the day on which the capital increase is approved. As a period of one year is granted for the capital increase to be made (i.e. until 28 April 2017, if it is approved by the General Meeting), **it cannot yet be calculated how many shares will be issued or how many will correspond to each shareholder.** In any case, as is set out in the explanatory report on the proposal, the total number of shares to be issued by virtue of the capital increase will be such that the market value of these shares, calculated at their quoted price, will be a maximum of €342,000,000.

SHAREHOLDER'S QUESTION: *Will the subject of share redemption be brought up at the General Meeting? What is the purpose of the capital reduction?*

CAIXABANK'S RESPONSE:

The capital reduction proposed by the Board of Directors will be discussed at the General Shareholders' Meeting under point 6 on the agenda.

The sole purpose of the proposed capital reduction is to redeem the treasury stock that will be acquired by CaixaBank if several conditions precedent are complied with, this treasury stock representing approximately 9.9% of the share capital. As announced on 3 December 2015, the company signed a swap contract with its shareholder Criteria Caixa, S.A.U. ("**Criteria**") whereby CaixaBank will transfer all its shares in Grupo Financiero Inbursa, S. A. B. de C. V. and in The Bank of East Asia Limited to Criteria and Criteria will in turn transfer CaixaBank treasury stock representing approximately 9.9% of its share capital to CaixaBank, in addition to a cash amount of €642,000,000, all in accordance with the adjustments and other terms published as a Relevant Event on 3 December 2015. On the same date, the Board of Directors announced its intention to propose redemption of treasury stock representing at least the amount of the shares acquired from Criteria by virtue of the Swap Contract.

As previously indicated, implementation of the share swap and, consequently, CaixaBank's acquisition of treasury stock are subject to compliance with conditions precedent pending fulfilment. The capital reduction proposed is therefore also subject to the previous acquisition of treasury stock under the terms of the swap contract. Also, bearing in mind that the date of fulfilment of the conditions precedent has not been determined, the proposal expressly envisages the power not to proceed with the capital reduction if after having complied with the conditions precedent and acquired the treasury stock there is a change in circumstances that would justify not making the capital reduction as it is not in the company's interests to do so.

SHAREHOLDER'S QUESTION: *Why is less scrip dividend remuneration paid out each year?*

CAIXABANK'S RESPONSE:

Over the last years, CaixaBank has gradually increased the number of cash payments and reduced the bonus share capital increase remuneration via the Dividend/Share (scrip dividend) Programme, whereby shareholders can opt to receive either newly issued shares or an equivalent cash amount, i.e. a gradual transition to cash-only dividend payments has begun. As a result, the cash dividend payment has increased over the last few years and the scrip dividend remuneration has decreased. This prevents dilution, as it is funded by the issue of new shares.

In the 2015-2018 Strategic Plan, the Entity announced its intention to distribute a dividend consisting of an annual cash amount equal to 50% or more of the consolidated net profit (cash payout). The annual amount for the 2015 financial year is 16 euro cents gross per share, paid out in four instalments, two of which are cash payments. In 2016 we anticipate making three cash payments and one Dividend/Share Programme capital increase (scrip dividend).

SHAREHOLDER'S QUESTION: *I would be grateful for clarification regarding the composition of the Board of Directors after the General Meeting. As CaixaBank's Chairman, Isidro Fainé, is not standing for re-election at the Meeting, could you please confirm when he will step down and who will be the next Chairman? This information is of great interest and importance to the shareholders.*

CAIXABANK'S RESPONSE:

If the Ordinary General Shareholders' Meeting approves the motions for resolution in items 5.1, 5.2 and 5.3 of the agenda, after the General Meeting the Board of Directors will be composed of the following eighteen (18) members, as indicated on CaixaBank's corporate website (www.caixabank.com):

- Mr. Isidro Fainé Casas (Chairman)
- Mr. Antonio Massanell Lavilla (Vice-Chairman)
- Mr. Gonzalo Gortázar Rotaeché (Chief Executive Officer)
- Fundación Cajazol, represented by Mr. Guillermo Sierra Molina
- Fundación Bancaria Caja Navarra, represented by Mr. Juan Franco Pueyo
- Ms. Eva Aurín Pardo
- Ms. Teresa Bassons Boncompte
- Ms. María Verónica Fisas Vergés
- Mr. Salvador Gabarró Serra
- Mr. Javier Ibarz Alegría
- Mr. Juan José López Burniol
- Ms. María Dolors Llobet Maria
- Mr. Alain Minc
- Ms. María Amparo Moraleda Martínez
- Mr. Antonio Sáinz de Vicuña y Barroso
- Mr. John S. Reed
- Mr. Juan Rosell Lastortras
- Mr. Xavier Vives Torrents

With regard to Mr. Fainé, we inform you that his last re-election was agreed on at the General Shareholders' Meeting of 19 May 2010, for a term of six (6) years, and his term of office therefore concludes on 19 May 2016. When that date arrives, as set forth in general in the Spanish Corporation Law with regard to members of the Boards of Directors of public limited liability companies, his term would be extended until the date of the next General Meeting.

In this particular case, however, in addition to being the Chairman of the Board of Directors of CaixaBank Mr. Fainé is also the Chairman of the Board of Trustees of Fundación Bancaria Caixa d'Estalvis i Pensions de Barcelona (currently CaixaBank's controlling shareholder), and in accordance with Law 26/2013 of 27 December on Savings Banks and Banking Foundations **Mr. Fainé must therefore step down from either the CaixaBank Board of Directors or the Board of Trustees of Fundación Bancaria Caixa d'Estalvis i Pensions de Barcelona no later than 30 June 2016, these two posts being incompatible.**

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.

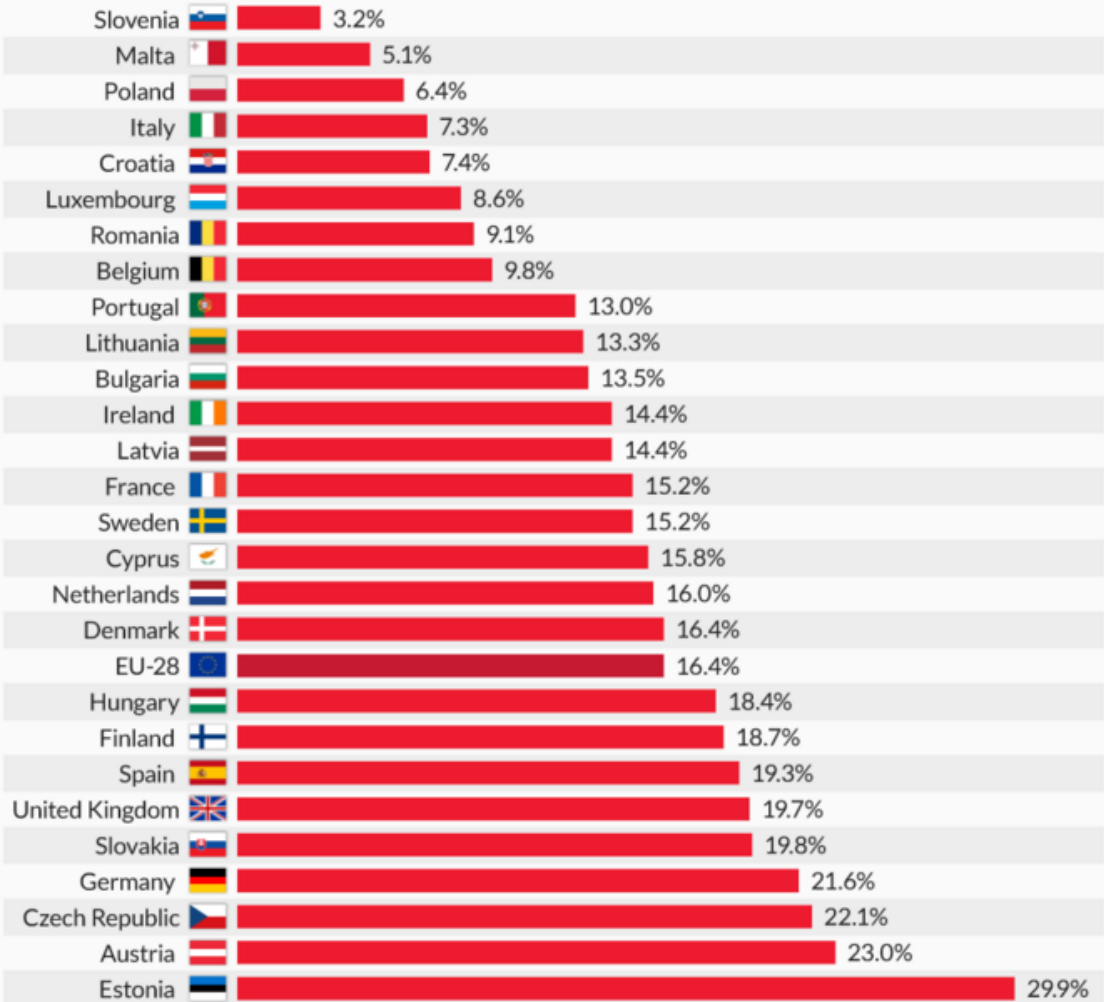
Estos programas incorporan el mentoring como una de las herramientas de desarrollo. Además también se utiliza el Coaching para las mujeres que acceden a cargos directivos por primera vez o cuando es necesario en proyectos específicos que requieran un acompañamiento.

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)

The EU's gender pay gap visualised

Estimated difference between average gross hourly earnings of men & women*



*% of male gross earnings
No data for Greece
Source: Eurostat

© StatistaCharts

i100

from The INDEPENDENT

statista

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.
