

JUNTA GENERAL ORDINARIA DE ACCIONISTAS DE CAIXABANK – 2015

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

PREGUNTA DE ACCIONISTA: *Punto 8 del Orden del día: ¿puede explicar por qué hay dos propuestas de acuerdo en el mismo sentido? Y también, ¿puede concretar el importe del aumento de capital contra reservas que se propone aprobar?*

RESPUESTA DE CAIXABANK:

En el punto 8 del Orden del día se someten a la aprobación de la Junta General de Accionistas dos propuestas de acuerdo separadas (puntos 8.1 y 8.2) porque **cada una hace referencia a un acuerdo específico e independiente de aumento de capital liberado.**

Los dos acuerdos de aumento de capital se enmarcan en el **Programa Dividendo/Acción**, y permiten a los accionistas 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 sociedad a cambio de un importe en efectivo. CaixaBank ha venido ofreciendo a los accionistas este sistema de remuneración desde 2011 sobre la base de acuerdos separados de aumento de capital liberados aprobados en las Juntas Generales de Accionistas celebradas en 2011 (dos acuerdos de aumento separados), en 2012 (cuatro acuerdos de aumento separados), en 2013 (cuatro acuerdos de aumento separados) y en 2014 (cuatro acuerdos de aumento separados) que el Consejo de Administración ha venido ejecutando, con carácter general, trimestralmente. De acuerdo con lo que se publicó mediante hecho relevante de fecha 17 de febrero de 2015, **durante el ejercicio 2015 CaixaBank tiene intención de mantener el sistema de remuneración trimestral al accionista combinando estos aumentos de capital (con la opción de elegir entre acciones o efectivo) con pagos íntegramente en efectivo.** En consecuencia, se someten a la aprobación de la Junta General Ordinaria de 2015 **dos** propuestas de aumento de capital liberado separadas.

El Consejo de Administración dispone de un **plazo de un año** para ejecutar cada uno de los acuerdos de aumento de capital (es decir, en caso de aprobarse por la Junta, hasta el 23 de abril de 2016). **El importe de cada uno de los aumentos de capital dependerá del valor de mercado de las acciones en el momento de la ejecución de los aumentos de capital por el Consejo de Administración.** Este valor se ha fijado en un máximo de 297.000.000 euros en el primer aumento y de 302.000.000 euros en el segundo aumento, según consta en las propuestas de acuerdo de los puntos 8.1 y 8.2, respectivamente. En el informe justificativo del Consejo de Administración sobre estas dos propuestas de aumento de capital hay un ejemplo de cálculo de los importes de los aumentos de capital sobre la base de las fórmulas que constan en los acuerdos sometidos a la aprobación de la Junta General. Adjuntamos un ejemplar de este informe para su información, que encontrará también disponible en la página web corporativa de CaixaBank (www.caixabank.com).

PREGUNTA DE ACCIONISTA: Punto 13 del Orden del día: para conocer algo más, deberíamos disponer de copia de las comunicaciones de los administradores para dedicarse a otras actividades. Solicitamos copia de dichas comunicaciones, legalmente necesarias.

RESPUESTA DE CAIXABANK:

De acuerdo con lo que dispone el artículo 229 de la Ley de Sociedades de Capital vigente desde el 24 de diciembre de 2014, todos los Consejeros deben comunicar al Consejo de Administración cualquier situación de conflicto de interés así como, de forma específica, situaciones que puedan entrañar competencia efectiva con CaixaBank, ya sea actual o potencial. Adicionalmente, este artículo, en su redacción vigente durante el ejercicio 2014 y hasta el pasado 24 de diciembre, exigía a los Consejeros comunicar de forma específica las participaciones y cargos en entidades con el mismo, análogo, similar o complementario género de actividad al que constituya el objeto social de la sociedad así como las actividades que en este sentido realizaran los consejeros.

De acuerdo con lo que exige el artículo 229 de la Ley de Sociedades de Capital, esta información debe constar a la memoria de las cuentas anuales. **Adjuntamos una copia de la página de la memoria de las cuentas anuales individuales de CaixaBank correspondientes al ejercicio 2014 donde podrá ver el detalle de las comunicaciones de los Consejeros referente a participaciones y cargos o funciones en otras entidades y otras actividades de los Consejeros.** Esta información consta publicada en la página web de la Comisión Nacional del Mercado de Valores ("CNMV") (www.cnmv.es) y en la página web corporativa de CaixaBank (www.caixabank.com).

Le informamos que, en esta misma línea, la Junta General de Accionistas celebrada el 12 de mayo de 2011 acordó autorizar al Consejero de CaixaBank don David K.P. Li su participación y su cargo de Presidente en The Bank of East Asia, sometiendo ahora a aprobación la propuesta que afecta a don Arthur K.C. Li, Vicepresidente de la misma entidad, que ha sustituido a don David K.P.Li en el Consejo de CaixaBank.

PREGUNTA DE ACCIONISTA: *Punto 14 del Orden del día: remisión del informe íntegro de los administradores justificando la propuesta y la contraprestación para la supresión del derecho de suscripción preferente.*

RESPUESTA DE CAIXABANK:

Nos complace remitirle una copia del informe del Consejo de Administración de CaixaBank justificativo de la propuesta de autorización al Consejo de Administración para que pueda aumentar el capital social, en una o varias veces y en cualquier momento, en el plazo de cinco años en una cantidad máxima de 2.857.477.950 euros, consistiendo el contravalor en aportaciones dinerarias. Este informe consta publicado en la página web corporativa de CaixaBank (www.caixabank.com) junto con el resto de informes justificativos de propuestas de acuerdo de la Junta General Ordinaria 2015.

Tal como consta en la propuesta de acuerdo que se somete a la aprobación de la Junta General y en el correspondiente informe justificativo del Consejo de Administración, se propone otorgar al Consejo la facultad de excluir el derecho de suscripción preferente cuando el interés social lo justifique. En este caso y, siguiendo las recomendaciones del nuevo Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas, aprobado el pasado 18 de febrero por la CNMV, el importe máximo total de los aumentos de capital con supresión del derecho de suscripción preferente que el Consejo de Administración podrá aprobar en base a esta delegación es de 1.142.991.180 euros, importe equivalente al 20% de la cifra del capital social de CaixaBank en el momento de la propuesta (que actualmente es inferior al 20% del capital social como consecuencia del aumento de capital liberado ejecutado durante el pasado mes de marzo).

PREGUNTA DE ACCIONISTA: *Miembros del Consejo de Administración. Proceso de selección. ¿Garantiza el proceso de selección de candidatos para el Consejo de Administración vigente la inclusión de todas las candidatas mujeres idóneas en todas las etapas del proceso? ¿Si es así de qué forma? ¿Existe un resumen de los requisitos exigidos al que pueda acceder el público para conocer cómo está compuesto el Consejo de Administración?*

RESPUESTA DE CAIXABANK:

En la actualidad el Consejo de Administración de CaixaBank está integrado por cuatro (4) mujeres de un total de diecinueve (19) Consejeros. El porcentaje de presencia de mujeres en el Consejo de CaixaBank, a pesar de no ser paritario y ser claramente mejorable, está en la franja alta de porcentaje de presencia femenina en los Consejos de Administración de las empresas del IBEX 35.

El procedimiento de selección de miembros del Consejo de Administración de CaixaBank no es un concurso público abierto a todas las personas. La Comisión de Nombramientos de CaixaBank, al analizar y proponer los perfiles de candidatos para proveer los puestos del Consejo de Administración, tiene en cuenta criterios de honorabilidad, conocimientos y experiencia profesional para cumplir con las exigencias de idoneidad para el puesto de miembro de Consejo de Administración de una entidad de crédito, tal y como se establece en la normativa vigente. Como un elemento adicional, se tienen en cuenta cuestiones de diversidad de género. Dentro de este procedimiento de selección de miembros del Consejo de Administración no hay sesgo alguno que obstaculice la selección de mujeres para dichos cargos dentro de la Sociedad.

El artículo 14 del Reglamento del Consejo de Administración, en su redacción vigente, establece como una de las funciones asignadas a la Comisión de Nombramientos la de informar al Consejo sobre las cuestiones de diversidad de género y establecer un objetivo de representación para el sexo menos representado en el Consejo de Administración así como elaborar las orientaciones sobre cómo debe alcanzarse dicho objetivo. En este momento está pendiente todavía de fijarse el objetivo de representación para el sexo menos representado en el Consejo de Administración. El Consejo de Administración ha aprobado modificar el Reglamento del Consejo de Administración en reunión de 12 de marzo de 2015 (que es objeto de información en la Junta General Ordinaria de Accionistas 2015 según consta en el punto 17º del Orden del día), añadiendo en el mencionado artículo 14 que la Comisión de Nombramientos vele por que los procedimientos de selección de sus miembros favorezcan la diversidad de experiencias, conocimientos, y faciliten la selección de consejeras. Esta nueva redacción entrará en vigor en el momento en que se aprueben y autoricen las modificaciones de los artículos de los Estatutos Sociales de CaixaBank cuya nueva redacción ha sido propuesta a la Junta General Ordinaria de Accionistas 2015 bajo los puntos 5.1º, 5.2º, 5.3º, 5.4º, 5.5º, 5.6º y 5.7º.

PREGUNTA DE ACCIONISTA: *Miembros del Consejo de Administración. Estrategia para aumentar el número de mujeres en los órganos de administración. ¿En qué medida desea la empresa ampliar la representación femenina en los equipos de gestión/comités ejecutivos en los próximos tres a cinco años? ¿Qué medidas concretas desea adoptar la empresa para lograr estas metas o superarlas? ¿Hay un resumen de los requisitos exigidos al que pueda acceder el público para conocer cómo está compuesto el Consejo de Administración? En caso que se designe un hombre para un determinado cargo: ¿cuál es el proceso de selección de candidatos para el comité ejecutivo/los equipos de gestión?. En particular, ¿de qué forma se garantiza a través del proceso que las candidatas idóneas sean incluidas en todas las etapas del proceso?*

RESPUESTA DE CAIXABANK:

La Comisión de Nombramientos de CaixaBank, al analizar y proponer los perfiles de candidatos para proveer los puestos en las Comisiones del Consejo de Administración tiene en cuenta criterios de conocimientos y experiencia profesional. Los procedimientos de selección de miembros de la Comisión Ejecutiva y del resto de Comisiones del Consejo de Administración no adolecen de sesgo alguno que obstaculice la selección de mujeres para dichos cargos dentro de la Sociedad.

En la actualidad no se ha aprobado ninguna medida específica que tenga como única finalidad ampliar la representación femenina en la Comisión Ejecutiva y en las demás Comisiones del Consejo de Administración. No obstante, si bien de un total de diecinueve (19) miembros del Consejo de Administración solo cuatro de ellos (4) son mujeres, hay que hacer notar que su presencia en las Comisiones del Consejo de Administración y, por tanto, su participación en el Consejo, no es escasa, por cuanto están representadas en la Comisión Ejecutiva, la Comisión de Riesgos, la Comisión de Nombramientos y la Comisión de Retribuciones, existiendo mayoría de mujeres en la Comisión de Nombramientos y ocupando una mujer la Presidencia de la Comisión de Retribuciones.

PREGUNTA DE ACCIONISTA: *Otros cargos ejecutivos – La ruta del talento. Participación general de mujeres empleadas. ¿Podría decirme cuántas mujeres trabajan actualmente en su empresa? Indíquenos las cifras totales y el porcentaje correspondiente a la cantidad de mujeres empleadas.*

RESPUESTA DE CAIXABANK:

A cierre del ejercicio 2014 trabajaban en CaixaBank 14.905 mujeres lo que supone un 51,4% de la plantilla.

PREGUNTA DE ACCIONISTA: *Otros cargos ejecutivos – ¿Cuántas mujeres emplea su empresa en los dos niveles directivos por debajo del Consejo de Administración en España? Indíquenos las cifras totales y los porcentajes correspondientes para cada nivel. ¿Cuántas mujeres hay en cargos directivos a nivel intermedio?*

RESPUESTA DE CAIXABANK:

En el Comité de Dirección de CaixaBank ocupa un puesto una (1) mujer sobre un total de once (11) miembros, lo que supone una representación del 9%.

Por otro lado, tres (3) mujeres ocupan cargos de alta dirección en los servicios centrales de la entidad (sin tener en cuenta el Comité de Dirección) sobre un total de treinta y dos (32) miembros, lo que supone una representación del 9,4%. Por lo que se refiere a cargos de alta dirección en servicios territoriales, nueve (9) mujeres ocupan cargos de alta dirección sobre un total de cincuenta y un (51) miembros, lo que supone una representación del 17,6%.

PREGUNTA DE ACCIONISTA: *Otros cargos ejecutivos – ¿Cuántas mujeres hay en cargos directivos a nivel intermedio?*

RESPUESTA DE CAIXABANK:

En la actualidad, las mujeres que ocupan cargos directivos a nivel intermedio representan un 47% sobre el total.

PREGUNTA DE ACCIONISTA: *Otros cargos ejecutivos – Ascenso de mujeres al primer y segundo nivel directivo debajo del comité de dirección. ¿Cuántas mujeres y cuántos hombres han sido ascendidos al primer y segundo nivel directivo inmediatamente debajo del comité de dirección el año pasado? Indíquenos las cifras totales y los porcentajes correspondientes.*

RESPUESTA DE CAIXABANK:

El año pasado ascendieron trece (13) personas, de las cuales dos son (2) mujeres y once (11) son hombres.

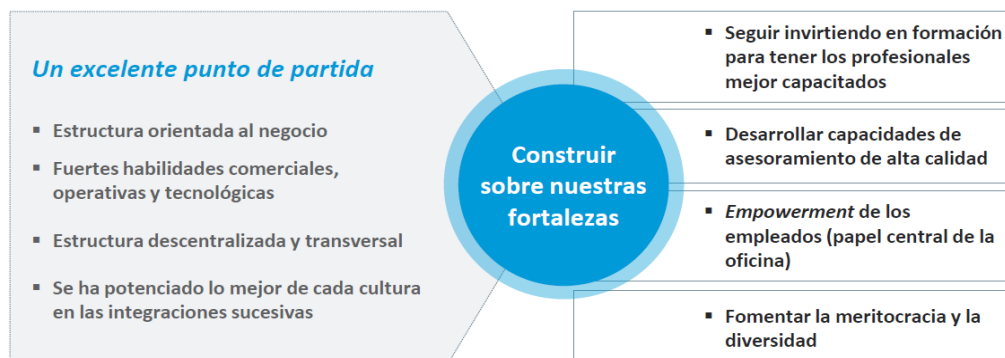
PREGUNTA DE ACCIONISTA: *Otros cargos ejecutivos – Situación legal: reglas de participación, compromiso con las disposiciones internas, etc. ¿Qué disposiciones se han impulsado a nivel interno en la empresa para incrementar la participación de mujeres en cargos ejecutivos?*

RESPUESTA DE CAIXABANK:

CaixaBank ha trabajado de forma histórica para evitar la discriminación por razón de sexo, edad, discapacidad o cualquier otra circunstancia y, desde 2004, ha estado impulsando políticas y medidas para contribuir activamente a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la entidad. La posición destacada en materia de igualdad y conciliación, se inició de forma voluntaria con su participación en el Programa Óptima en 2004 y obteniendo en 2006 la certificación Óptima como empresa comprometida con la igualdad de oportunidades. Siguiendo con este compromiso y voluntad de mejora, en 2010 obtuvo la certificación como Empresa Familiarmente Responsable (EFR). Respecto a la Certificación EFR, cabe destacar que la obtención y mantenimiento de la misma requiere que la compañía se someta a una auditoría externa de certificación y auditorías periódicas de revisión. Considerando lo anterior, el hecho de contar con el Certificado EFR pone de manifiesto que la entidad, además de contar con un amplio abanico de medidas reconocidas y ampliamente utilizadas, dispone de un sistema de mejora continua en gestión de la igualdad y la conciliación.

En cuanto a las políticas de igualdad, la sociedad cuenta con más de un centenar de medidas de igualdad y conciliación, muchas de las cuales resultaron pioneras en el momento de su implantación (Ej: Protocolo de igualdad de parejas de hecho y uniones estables de pareja). Desde el año 2011 CaixaBank cuenta con un Plan de Igualdad firmado con la Representación legal de los trabajadores y se ha establecido una Comisión de igualdad que garantiza su cumplimiento. Siguiendo con el compromiso de fomentar la representatividad de la mujer en puestos directivos, en el año 2014 CaixaBank firmó un acuerdo voluntario con el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad para una mayor representatividad de la mujer en puestos directivos y pre-directivos.

En el último Plan Estratégico 2015-2018 que consta de 5 puntos, uno de ellos recoge de forma específica la meritocracia y diversidad lo que denota el compromiso de la dirección en seguir avanzando en las políticas de igualdad.



Además y para desplegar en el territorio las acciones de mejora en materia de igualdad y realizar el seguimiento del Plan, detectar posibles desviaciones del modelo y, en consecuencia, aplicar las correspondientes acciones correctoras, durante el 2014 se ha designado y formato como Agente de igualdad una persona en cada Dirección Territorial.

PREGUNTA DE ACCIONISTA: *Estrategia corporativa – Identificación y formación de los talentos femeninos: La empresa ¿identifica continuamente talentos femeninos dentro de la entidad y las capacita, por ejemplo, con programas de formación y desarrollo u otros mecanismos tendientes a brindarles ascensos hacia cargos ejecutivos o de liderazgo? ¿Puede mencionar las acciones de la empresa y su evaluación (por ejemplo, cantidad de mujeres que ingresan anualmente a cargos de liderazgo y gestión gracias a las actividades de respaldo específicas para mujeres que promueve la empresa)?*

RESPUESTA DE CAIXABANK:

Dentro del contexto del Plan de Igualdad en nuestra empresa y, conjuntamente con el Programa de Desarrollo y Gestión del Talento, llevamos varios años realizando el programa *Progressa* para la detección y desarrollo del talento. Este programa está enfocado a desarrollar y acompañar a empleados para capacitarlos para puestos directivos (Subdirectores/as promoción a Directores/as, de Directores/as a Directores/as de Área de Negocio u otras posiciones Directivas), en las posiciones de red y un programa similar en los Servicios Centrales para el desarrollo de habilidades directivas y posible promoción a puestos directivos.

Asimismo para Directivos/as tenemos programas específicos de liderazgo, para impulsar el modelo de CaixaBank de liderazgo transformador. Para ello disponemos de programas de desarrollo anuales y también el Centro de Desarrollo Directivo, creado hace tres años que realiza la formación de los directivos de nuestra entidad.

PREGUNTA DE ACCIONISTA: *Estrategia corporativa – Identificación y formación de los talentos femeninos: ¿Qué objetivos (resultados) cuantificables se han establecido para garantizar que las mujeres (con los talentos apropiados) alcancen su máximo rendimiento dentro de la empresa?*

RESPUESTA DE CAIXABANK:

En el Plan de Igualdad firmado por la entidad, se establece un objetivo de representatividad de la mujer en puestos directivos a partir de subdirección de oficinas de un 45%.

En el Plan Estratégico 2015-2018 se ha establecido un objetivo de representatividad de la mujer en puestos de dirección a partir de Dirección de oficina de un 36% para el año 2016 y un 40% para el año 2018.

PREGUNTA DE ACCIONISTA: *Estrategia corporativa – Pregunta adicional: ¿Quién es la persona del nivel ejecutivo responsable del éxito de la estrategia de la empresa tendente a favorecer el ascenso de las mujeres empleadas?*

RESPUESTA DE CAIXABANK:

El Plan Estratégico fue aprobado por el Comité de Dirección y el Consejo de Administración. Es el Comité de Dirección el responsable del mismo.

PREGUNTA DE ACCIONISTA: *Estrategia corporativa – Seguimiento: ¿Qué medidas concretas usa para generar concientización acerca de la importancia de "incrementar la cantidad de mujeres en cargos ejecutivos" entre el personal y la gerencia?*

RESPUESTA DE CAIXABANK:

Todas las políticas de Recursos Humanos incluyen la perspectiva de género: selección, formación, desarrollo, compensación, etc. Se cuenta con un espacio específico en la intranet de la entidad llamado "Igualdad de oportunidades" donde se informa de todas las medidas que dispone la entidad y donde se encuentran los textos íntegros del plan de igualdad y los protocolos de conciliación, parejas de hecho y prevención del acoso.

En los programas de desarrollo que realizan los mandos intermedios se remarcan la importancia de la igualdad de género y la representatividad de la mujer.

Como formación normativa durante el mes de mayo de 2015, se realizará una formación a toda la plantilla en Plan de igualdad. Asimismo, se firmó y publicitó la firma del acuerdo voluntario con el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad para una mayor representatividad de la mujer en puestos directivos y pre-directivos.

CaixaBank también forma parte del *Charter* de la diversidad, ha firmado los *Women's empowerment principles* y posee tanto el distintivo de igualdad en la empresa como la certificación EFR (empresa familiarmente responsable) que certifica el modelo de gestión de mejora continua en materia de igualdad y conciliación que tiene implantada la entidad.

Y para seguir trabajando por la igualdad en la sociedad, en el último Plan Estratégico explícitamente se ha apostado por una mayor representatividad de la mujer con objetivos concretos de mejora en la representatividad de la mujer en puestos de Dirección.

PREGUNTA DE ACCIONISTA: *Estrategia corporativa – Seguimiento ¿Cree que la participación de mujeres en cargos de liderazgo es una buena decisión comercial?*

RESPUESTA DE CAIXABANK:

Es fundamental contar con el talento femenino en nuestra organización. Como ya hemos comentado anteriormente el 51% de los profesionales de CaixaBank son mujeres. Apostamos por la diversidad ya que enriquece la empresa en todos y cada uno de los departamentos y obviamente en nuestra red comercial y la relación con nuestros clientes.
