

## JUNTA GENERAL ORDINARIA DE ACCIONISTAS DE CAIXABANK – 2017

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

**PREGUNTA DE ACCIONISTA:** *¿Cuál es el quórum necesario para que quede constituida válidamente la Junta y poder aprobar los puntos del orden del día?*

**RESPUESTA DE CAIXABANK:**

En la medida en que existen acuerdos que requieren un quórum de constitución reforzado, la Junta General quedará válidamente constituida en primera convocatoria cuando los accionistas presentes o representados posean, al menos, el 50% del capital suscrito con derecho de voto. En segunda convocatoria, será válida la constitución de la Junta cuando los accionistas presentes o representados posean, al menos, el 25% del capital suscrito con derecho de voto. Si no se reuniesen en segunda convocatoria los quórum de constitución requeridos por todos los puntos del orden del día, éste quedará reducido a los puntos para los que el quórum existente fuera suficiente, quedando válidamente constituida la Junta para la adopción de los acuerdos con respecto a los que el quórum de constitución existente sea suficiente. Las ausencias que se produzcan una vez constituida la Junta General no afectarán a la validez de su constitución.

Se prevé que la Junta General Ordinaria 2017 se celebre en primera convocatoria.

**PREGUNTA DE ACCIONISTA:** *Miembros del Consejo de Administración. ¿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 cinco (5) mujeres de un total de dieciocho (18) Consejeros, existiendo en este momento una vacante pendiente de cubrir. El porcentaje actual de presencia de mujeres en el Consejo de CaixaBank es del 27,78%. A pesar de no ser paritario, está en la franja alta de porcentaje de presencia femenina en los Consejos de Administración de las empresas del IBEX 35 y cercano al 30% recomendado por el Código de Buen Gobierno aprobado por la Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV).

El 67% de los miembros de la Comisión de Nombramientos son mujeres, la presidencia de la Comisión de Retribuciones está ocupada por una Consejera que además integra la Comisión de Riesgos y la Comisión Ejecutiva y la Comisión de Auditoría y Control también está integrada por una Consejera. Es decir, que en todas las Comisiones hay presencia de mujeres. Por lo tanto, el número de Consejeras en la Sociedad, a pesar de no ser paritario, no se considera que sea escaso o nulo.

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, velando por que los procedimientos de selección de sus miembros favorezcan la diversidad de experiencias, conocimientos, y faciliten la selección de consejeras, y establecer un objetivo de representación para el sexo menos representado en el Consejo de Administración así como elaborar orientaciones sobre cómo debe alcanzarse dicho objetivo.

La composición del Consejo de Administración, junto con el *curriculum vitae* de cada miembro, se detalla en la página web de la Sociedad ([www.caixabank.com](http://www.caixabank.com)). Asimismo, consta publicada en la web la Política de Selección de Consejeros, aprobada por el Consejo de Administración en fecha 19 de noviembre de 2015. La Comisión de Nombramientos ha dejado constancia de que ha verificado el cumplimiento de la Política de Selección de Consejeros en los acuerdos adoptados referentes a los nombramientos de consejeros y que se han ajustado a los principios y directrices plasmados en la misma.

**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, hay que hacer notar que su presencia en todas 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 Auditoría y Control, 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 28 de febrero de 2017 (último dato disponible), CaixaBank contaba con 15.710 mujeres en plantilla lo que supone un 52,9% de la plantilla de la entidad.

**PREGUNTA DE ACCIONISTA: *Otros cargos ejecutivos – ¿Cuál es la cantidad de empleados en los dos niveles directivos inmediatamente por debajo del Consejo de Administración? ¿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:**

Uno de los retos del Plan Estratégico 2015-2018 de CaixaBank es el aumento del porcentaje de mujeres en posiciones directivas, a partir de Dirección de oficina. Al cierre de 2016, el porcentaje de mujeres en posiciones directivas se situó en el 37% (superando el objetivo establecido en el 36%).

El primer nivel por debajo del Consejo de Administración es el Comité de Dirección (11 hombres y 2 mujeres), que cuenta con un 15,4% de mujeres. El segundo nivel por debajo del Consejo de Administración lo conforman 437 personas (317 hombres y 120 mujeres), de las cuales un 27,5% son mujeres. Los directivos intermedios son el resto de funciones, 5.852 personas (3.642 hombres y 2.210 mujeres) y un 37,8% de mujeres.

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

**RESPUESTA DE CAIXABANK:**

De los colectivos inmediatamente por debajo del Comité de Dirección (el segundo nivel y los directivos intermedios por debajo del Consejo de Administración), han promocionado un 56,4% de mujeres con el desglose siguiente:

Promociones al segundo nivel (primer nivel por debajo del CD): 44 personas (23 hombres y 21 mujeres), 47,7% mujeres.

Promociones al nivel directivos intermedios (segundo nivel por debajo del CD): 325 personas (138 hombres y 187 mujeres), 57,5% mujeres.

**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:**

Para el impulso de la diversidad se ha creado en la entidad un Comité de Diversidad, cuya misión es la elaboración, impulso y seguimiento de acciones para aumentar la representatividad de la mujer en posiciones directivas y evitar la pérdida de talento. Para el seguimiento de las acciones definidas, contamos con un equipo transversal que implica a varias áreas de la Organización. De esta manera, se pretende impulsar el cambio y poner en valor la diversidad de género, facilitar la implantación de las acciones definidas y asegurar el avance del proyecto a través de indicadores asociados.

Durante 2016, se ha consolidado el proceso de Talento para la cobertura de posiciones directivas, incrementando el número de ternas con visión de género en la cobertura de todos los puestos directivos, basando la elección de candidatos en 3 ejes para reforzar las directrices del punto 5 del Plan Estratégico 2015-2018:

- **Meritocracia.** Promoción basada en el mérito profesional (talento, formación, competencias, aptitudes y conocimientos específicos para el puesto).
- **Diversidad.** Incrementar la igualdad y la diversidad de género.
- **Transversalidad.** Elaborar ternas de opción al puesto teniendo en cuenta a profesionales de otros departamentos, áreas, Red Territorial, etc.

Así mismo, existen programas de desarrollo directivo y pre-directivo, programas de coaching y de mentoring que contribuyen a potenciar y desarrollar el talento de las personas y que cuentan con una participación paritaria de género.

**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:**

La organización cuenta con diferentes programas de desarrollo y formación para la capacitación de las personas en línea con el punto 5 del plan estratégico: “Contar con el equipo más dinámico y preparado”, así como programas para la detección y evaluación del talento.

En esta línea, la entidad cuenta con un Comité de Talento cuyo objetivo es la detección, seguimiento y valoración del talento directivo clave.

Existen evaluaciones de talento en todos los procesos de nombramiento de directivas y directivos así como un seguimiento de los nuevos nombramientos y consolidación directiva. Se complementa con una evaluación 180º para determinadas funciones por parte de sus equipos y con la evaluación por competencias directiva anual. Así mismo existe un programa de coaching de acompañamiento a directivas y directivos para facilitar su desarrollo profesional de forma individual y colectiva.

Se potencia el crecimiento interno con programas de desarrollo para transmitir el estilo de liderazgo y la cultura directiva de CaixaBank y facilitar herramientas para el autoliderazgo y gestión de las personas. Dentro de estos programas de desarrollo está incluido un módulo de diversidad para todos los participantes y un programa específico para mujeres con el objetivo de acompañar, ayudar y facilitar herramientas de gestión personal. Así mismo, existe un programa de mentoring femenino centrado en desarrollar las capacidades internas y reforzar la cultura de la meritocracia y de la diversidad, potenciando la representatividad de la mujer en los puestos directivos.

Las medidas y programas implantados han facilitado el acceso de la mujer a posiciones directivas pasando de un 35,7% de mujeres en posiciones directivas en el año 2015 al 37% en el año 2016.

**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:**

El plan estratégico 2015-2018 de la entidad, tiene un objetivo específico de representatividad de la mujer en posiciones directivas. Dicho objetivo se sitúa en el 38% en 2018.

Actualmente el 37% de los cargos directivos de la entidad están ocupados por mujeres superando el objetivo fijado para el año 2016 que estaba fijado en el 36%.

Para evaluar la progresión, se ha elaborado un cuadro de mando con los indicadores de seguimiento de los ratios que se son evaluados de forma trimestral tanto por el Comité de diversidad como por el Comité de Dirección.

**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 objetivo de representatividad de la mujer en posiciones directivas está incluido dentro del plan estratégico 2015-2018 de la entidad es por ese motivo que aunque la Dirección general de RRHH y Organización lidera el proyecto es un reto estratégico para la organización que tiene seguimiento tanto en el comité de dirección como en los órganos de gobierno de la entidad.

**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:**

La diversidad de género es un punto estratégico para la entidad y como tal se informa y publica en los canales internos y externos de la empresa. Existe un apartado específico en la intranet de la entidad llamado específicamente "Igualdad de oportunidades" que cuenta con toda la información relativa en materia de igualdad del mismo modo que se informa tanto en el espacio específico habilitado para difundir el Plan Estratégico 2015-2018 que cuenta con un detalle de todos los retos definidos y por lo tanto, con el punto 5 de "Contar con el equipo más preparado y dinámico" que a su vez se traduce en el proyecto transversal de Meritocracia y diversidad.

**PREGUNTA DE ACCIONISTA: *Estrategia corporativa – Seguimiento: ¿Cuántos hombres han cogido la baja por paternidad en el 2016? ¿Y cuántas mujeres?***

**RESPUESTA DE CAIXABANK:**

El número total de permisos por paternidad ha sido de 726; distribuyéndose en 723 hombres 99,6% y en 3 mujeres 0,4% (supuestos de adopción y acogimiento).

CaixaBank cuenta con una ampliación de permiso de paternidad que ha sido disfrutado por el 99,5% de los hombres y el 0,5% de mujeres de las personas con derecho al permiso (581).

**PREGUNTA DE ACCIONISTA: *Estrategia corporativa – Seguimiento: ¿Qué flexibilidad profesional tienen para mujeres embarazadas y para madres con hijos que tienen menos de 12 años?***

**RESPUESTA DE CAIXABANK:**

Por razones de conciliación, la plantilla de la Entidad puede disponer de flexibilidad en el horario de entrada y salida, consistente en un intervalo de media hora en el horario establecido.

El pacto de Igualdad y Conciliación también recoge la posibilidad de una reducción de jornada entre 1/8 y un 50% de la misma, por cuidado de hijos/as hasta que cumplan los 12 años o ilimitada en el caso de hijos/as con discapacidad.

Esta reducción de jornada podrá limitarse a los jueves por la tarde hasta que el menor cumpla 6 años.

En caso de nacimiento de hijo/a con discapacidad, se podrá disfrutar de un *permiso retribuido* los jueves por la tarde, hasta el tercer aniversario del menor.

Si el grado de discapacidad es igual o superior al 65%, se puede disfrutar de *dicho permiso retribuido* de la tarde de los jueves con carácter indefinido y mientras dure dicha situación.

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

**RESPUESTA DE CAIXABANK:**

Totalmente y como prueba de ello es que está contemplada en el plan estratégico 2015-2018 de la entidad.

\*\*\*