

JUNTA GENERAL ORDINÀRIA D'ACCIONISTES DE CAIXABANK – 2016

RESPOSTES A SOL·LICITUDS D'INFORMACIÓ, ACLARIMENTS I PREGUNTES FORMULADES PER ESCRIT PER ACCIONISTES DE CAIXABANK

PREGUNTA D'ACCIONISTA: *Com és que en el punt 6 hi ha una reducció de capital amb càrrec a comptes de CaixaBank i en el punt 9 hi figura una ampliació de capital també a càrrec de CaixaBank? Aparentment, no és un contrasentit?*

RESPOSTA DE CAIXABANK:

Les propostes d'acord sotmeses a aprovació de la Junta General d'Accionistes en els punts 6 i 9 de l'Ordre del dia, referents a una reducció i a un augment de capital, respectivament, són totalment compatibles, donat que la reducció de capital té per finalitat amortitzar accions pròpies i l'augment de capital alliberat en la modalitat Dividend/Acció té per finalitat donar compliment a la política de remuneració a l'accionista.

Li informem que el Consell d'Administració ha aprovat un informe justificatiu de la proposta de reducció de capital i un informe justificatiu de la proposta d'augment de capital on s'hi exposen els motius de la reducció i de l'augment de capital, respectivament. Adjuntem un exemplar de cadascun d'aquests informes, que trobarà també disponible al nostre web corporatiu (www.caixabank.com). Addicionalment, ens complau exposar a continuació una breu explicació de les dues propostes que esperem aclareixi els seus dubtes.

Pel que fa a la **reducció de capital**, el 3 de desembre de 2015 CaixaBank i el seu accionista Critería Caixa, S.A.U. ("Critería") van subscriure un contracte de permuta en virtut del qual CaixaBank transmetrà a Critería la seva participació a Grupo Financiero Inbursa, S.A.B. de C.V. i a The Bank of East Asia, Limited i, en contraprestació, **Critería transmetrà a CaixaBank accions pròpies de CaixaBank, representatives aproximadament d'un 9,9% del seu capital social**, junt amb un import addicional en efectiu de 642 milions d'euros, tot subjecte als ajustos i altres termes publicats el 3 de desembre de 2015 en Fet Rellevant. En aquell mateix Fet Rellevant ja es va anunciar la intenció de proposar a aquesta Junta General una **reducció de capital amb l'única finalitat d'amortitzar les accions pròpies que CaixaBank adquireixi en el marc del contracte de permuta**. La reducció de capital amb amortització d'accions pròpies evitarà mantenir una participació en accions pròpies tan elevada (aproximadament 9,9%) i permetrà reduir el número d'accions en circulació.

L'execució de la permuta i, per tant, l'adquisició d'accions pròpies per part de CaixaBank està subjecta al compliment de diverses condicions suspensives, pendents de compliment. Per tant, la reducció de capital objecte de la proposta està també condicionada a la prèvia adquisició de les accions pròpies d'acord amb els termes del contracte de permuta.

Adicionalment, tenint en compte que la data de compliment de les condicions suspensives és indeterminada, es preveu expressament a la proposta la facultat de no procedir amb l'execució de la reducció de capital si, complertes les condicions suspensives i adquirides les accions pròpies, concorreguessin noves circumstàncies que permetessin fonamentar la no execució de la reducció de capital per raons d'interès social.

Pel que fa a la proposta d'**augment de capital**, tal com es va publicar el passat 10 de març en Fet Rellevant, el Consell d'Administració de CaixaBank ha aprovat que **la remuneració trimestral a l'accionista corresponent a l'exercici 2016 es realitzi mitjançant tres pagaments de dividend en efectiu i un acord d'augment de capital alliberat emmarcat en el Programa Dividend/Acció (*scrip dividend*)**, que permet als accionistes optar entre rebre accions noves de CaixaBank de forma gratuïta o bé vendre els drets d'assignació gratuïta d'accions en el mercat o a la pròpia CaixaBank a canvi d'un import en efectiu. És per aquest motiu que se sotmet a l'aprovació de la Junta General Ordinària de 2016 una proposta d'augment de capital alliberat en la modalitat Dividend/Acció. CaixaBank ha estat oferint als accionistes aquest sistema de remuneració des de 2011 sobre la base d'acords d'augment de capital alliberat aprovats a les Juntes Generals que el Consell d'Administració ha anat executant, amb caràcter general, inicialment de forma trimestral i posteriorment de forma semestral, augmentant progressivament els pagaments en efectiu.

PREGUNTA D'ACCIONISTA: *És correcte pensar que el que posa al punt 9 de l'Ordre del dia serà com el pagament d'un dividend en accions, rebent cada accionista els drets que li corresponguin d'acord amb les accions de CaixaBank a un euro (1€)? En el meu cas, d'aprovar-se aquest punt, i amb XXX¹ accions, quantes accions noves em tocarien?*

RESPOSTA DE CAIXABANK:

La proposta d'acord del punt 9 de l'Ordre del dia contempla un augment de capital amb emissió de noves accions, en la modalitat Dividend/Acció, és a dir, permetent als accionistes la possibilitat d'adquirir gratuïtament les accions de nova emissió o bé vendre els drets d'assignació gratuïta d'accions en el mercat o a la pròpia CaixaBank a canvi d'un import en efectiu (assimilant-se en aquest cas al cobrament d'un dividend).

El Consell d'Administració ha aprovat un informe justificatiu de la proposta d'augment de capital que inclou un exemple de càlcul de les accions a emetre i de l'import a abonar en efectiu, aplicant les fórmules que consten a l'acord sotmès a l'aprovació de la Junta General. Adjuntem un exemplar d'aquest informe, disponible també al nostre web corporatiu (www.caixabank.com). Ens complau també exposar a continuació una breu explicació que esperem sigui aclaridora.

¹ S'ha optat per no incloure en el document que es publica al web corporatiu de CaixaBank el número d'accions que l'accionista indicava en la seva carta.

El Consell d'Administració disposa d'un termini d'un any per executar l'acord d'augment de capital (és a dir, en cas de ser aprovats per la Junta, fins al 28 d'abril de 2017). En el moment en què s'executi l'augment, **els accionistes de CaixaBank rebran un dret d'assignació gratuïta per cada acció de CaixaBank que posseeixin**. Els accionistes de CaixaBank que rebin els drets d'assignació gratuïta tindran l'opció, a la seva lliure elecció, de (a) no transmetre els seus drets d'assignació gratuïta, de forma que al final del període de negociació dels drets, l'accionista rebrà de forma gratuïta el nombre d'accions noves que li corresponguin, (b) transmetre els drets d'assignació gratuïta a CaixaBank rebent a canvi l'import en efectiu del preu fix garantit per CaixaBank, en lloc de les accions o (c) transmetre els drets d'assignació gratuïta en el mercat, rebent l'import en efectiu del preu de venda, per bé que en aquest supòsit no té un preu fix garantit. Els accionistes de CaixaBank podran combinar les alternatives esmentades en els apartats (a), (b) i (c) en els terminis que correspongui.

El nombre concret d'accions a emetre en l'augment i, per tant, el **nombre de drets necessaris per a l'assignació d'una acció nova dependrà del preu de cotització de l'acció de CaixaBank** de les cinc sessions borsàries anteriors al dia en que s'aprovi l'execució de l'augment. Donat que es disposa d'un termini d'un any per executar-lo (és a dir, en cas de ser aprovat per la Junta, fins al 28 d'abril de 2017), **no és possible en aquest moment calcular quantes accions s'emetrien ni quantes correspondrien a cada accionista**. En tot cas, com s'explica en l'informe justificatiu de la proposta, el nombre total d'accions a emetre en l'augment serà tal que el valor de mercat d'aquestes accions calculat al preu de cotització serà de, com a màxim, 342.000.000 euros.

PREGUNTA D'ACCIONISTA: *Es tractarà l'amortització d'accions a la Junta General d'Accionistes? Quin propòsit té la reducció?*

RESPOSTA DE CAIXABANK:

Està previst que a la Junta General d'Accionistes es tracti la reducció de capital que el Consell d'Administració ha proposat sota el punt 6è de l'Ordre del dia.

La reducció de capital de la proposta té com única finalitat amortitzar les accions pròpies que CaixaBank adquirirà en cas de complir-se diferents condicions suspensives, i que representen un 9,9% del capital social, aproximadament. Tal como es va anunciar el passat 3 de desembre de 2015, la societat va subscriure amb el seu accionista Critería Caixa, S.A.U. ("**Critería**") un contracte de permuta en virtut del qual CaixaBank transmetrà a Critería la seva participació a Grupo Financiero Inbursa, S.A.B. de C.V. i a The Bank of East Asia, Limited i, en contraprestació, Critería transmetrà a CaixaBank accions pròpies de CaixaBank, representatives aproximadament d'un 9,9% del seu capital social, junt amb un import addicional en efectiu de 642 milions d'euros, tot subjecte als ajustos i altres termes publicats el 3 de desembre de 2015 en Fet Rellevant de 3 de desembre de 2015. En aquella mateixa data ja es va anunciar la intenció del Consell d'Administració de proposar a la propera Junta

General l'amortització de les accions pròpies que representin com a mínim les accions que adquirís de Criteria en virtut del contracte de permuta.

Tal com s'ha indicat anteriorment, l'execució de la permuta i, per tant, l'adquisició d'accions pròpies per part de CaixaBank estan subjectes al compliment de diverses condicions suspensives, pendents de compliment. Per tant, la reducció de capital objecte de la proposta està també condicionada a la prèvia adquisició de les accions pròpies d'acord amb els termes del contracte de permuta. Addicionalment, tenint en compte que la data de compliment de les condicions suspensives és indeterminada, es preveu expressament a la proposta la facultat de no procedir amb l'execució de la reducció de capital si, complertes les condicions suspensives i adquirides les accions pròpies, concorreguessin noves circumstàncies que permetessin fonamentar la no execució de la reducció de capital per raons d'interès social.

PREGUNTA D'ACCIONISTA: Per què segueixen baixant la retribució del dividend?

RESPOSTA DE CAIXABANK:

CaixaBank ha anat incrementant en els últims exercicis i de forma progressiva el número de pagaments en efectiu, a l'hora que reduïa la remuneració mitjançant augments de capital alliberats sota el Programa Dividend/Acció (*scrip dividend*) que permeten a l'accionista escollir entre l'adquisició d'accions de nova emissió o un import equivalent en efectiu. És a dir, s'ha iniciat una transició gradual cap a un pagament del dividend íntegrament en efectiu. Com a conseqüència d'això, el pagament de dividend en efectiu ha augmentat en els últims anys, reduint la remuneració mitjançant la modalitat *scrip dividend*, cosa que evita la dilució, donat que aquest es finança amb l'emissió de noves accions.

L'entitat va anunciar en el Pla Estratègic 2015-2018 la intenció de distribuir anualment com dividend un import en efectiu igual o superior al 50% del benefici net consolidat en efectiu (*cash payout*). La quantitat anual corresponent a l'exercici 2015 es de 16 cèntims d'euro bruts per acció, realitzats en quatre pagaments, dels quals dos són en efectiu. Per a 2016 està previst realitzar tres pagaments en efectiu i un mitjançant un augment de capital en virtut del Programa Dividend/Acció (*scrip dividend*).

PREGUNTA D'ACCIONISTA: *Agrairia aclariment sobre la composició del Consell d'Administració després de la Junta. Com el President de CaixaBank, Isidre Fainé, no s'ha presentat per a ser reelegit a la junta, em poden confirmar en quina data deixarà el càrrec i qui serà el proper President? Aquesta informació és d'alt interès i importància per als accionistes.*

RESPOSTA DE CAIXABANK:

En cas que la Junta General Ordinària d'Accionistes aprovi les propostes d'acord corresponents als punts 5.1, 5.2 i 5.3 de l'Ordre del dia, celebrada la Junta General el Consell d'Administració estarà compostat pels divuit (18) membres que s'indiquen a continuació, segons consta aquesta informació a la pàgina web corporativa de CaixaBank (www.caixabank.com):

- Senyor Isidre Fainé Casas (President)
- Senyor Antonio Massanell Lavilla (Vicepresident)
- Senyor Gonzalo Gortázar Rotaeché (Conseller Delegat)
- Fundació Cajasol, representada pel senyor Guillermo Sierra Molina
- Fundació Bancaria Caja Navarra, representada pel senyor Juan Franco Pueyo
- Senyora Eva Aurín Pardo
- Senyora M^ª Teresa Bassons Boncompte
- Senyora María Verónica Fisas Vergés
- Senyor Salvador Gabarró Serra
- Senyor Javier Ibarz Alegría
- Senyor Juan José López Burniol
- Senyora María Dolors Llobet Maria
- Senyor Alain Minc
- Senyora María Amparo Moraleda Martínez
- Senyor Antonio Sáinz de Vicuña y Barroso
- Senyor John S. Reed
- Senyor Juan Rosell Lastortras
- Senyor Xavier Vives Torrents

Pel que fa a la qüestió sobre el senyor Isidre Fainé, li informem que la seva última reelecció va tenir lloc per acord de la Junta General d'Accionistes de 19 de maig de 2010, per un període de sis (6) anys i, per tant, el seu mandat no finalitza fins el 19 de maig de 2016. Arribada aquesta data, d'acord amb el que preveu la Llei de societats de capital amb caràcter general per als consellers de societats anònimes, el seu mandat s'estendria fins la data en què se celebrés la següent Junta General.

En aquest cas particular, donat que el senyor Isidre Fainé a més de President del Consell d'Administració de CaixaBank és també President del Patronat de la Fundació Bancària Caixa d'Estalvis i Pensions de Barcelona (actualment accionista de control de CaixaBank) la Llei 26/2013 de 27 de desembre de caixes d'estalvis i fundacions bancàries imposa la necessitat

de que, no més tard del 30 de juny de 2016 el senyor Isidre Fainé deixi de ser membre del Consell d'Administració de CaixaBank o bé deixi de ser membre del Patronat de la Fundació Bancària Caixa d'Estalvis i Pensions de Barcelona, per ser ambdós càrrecs incompatibles.

PREGUNTA D'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?

RESPOSTA 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 D'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?

RESPOSTA 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 D'ACCIONISTA: (continuació)

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

RESPOSTA 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 D'ACCIONISTA: (continuació)

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?

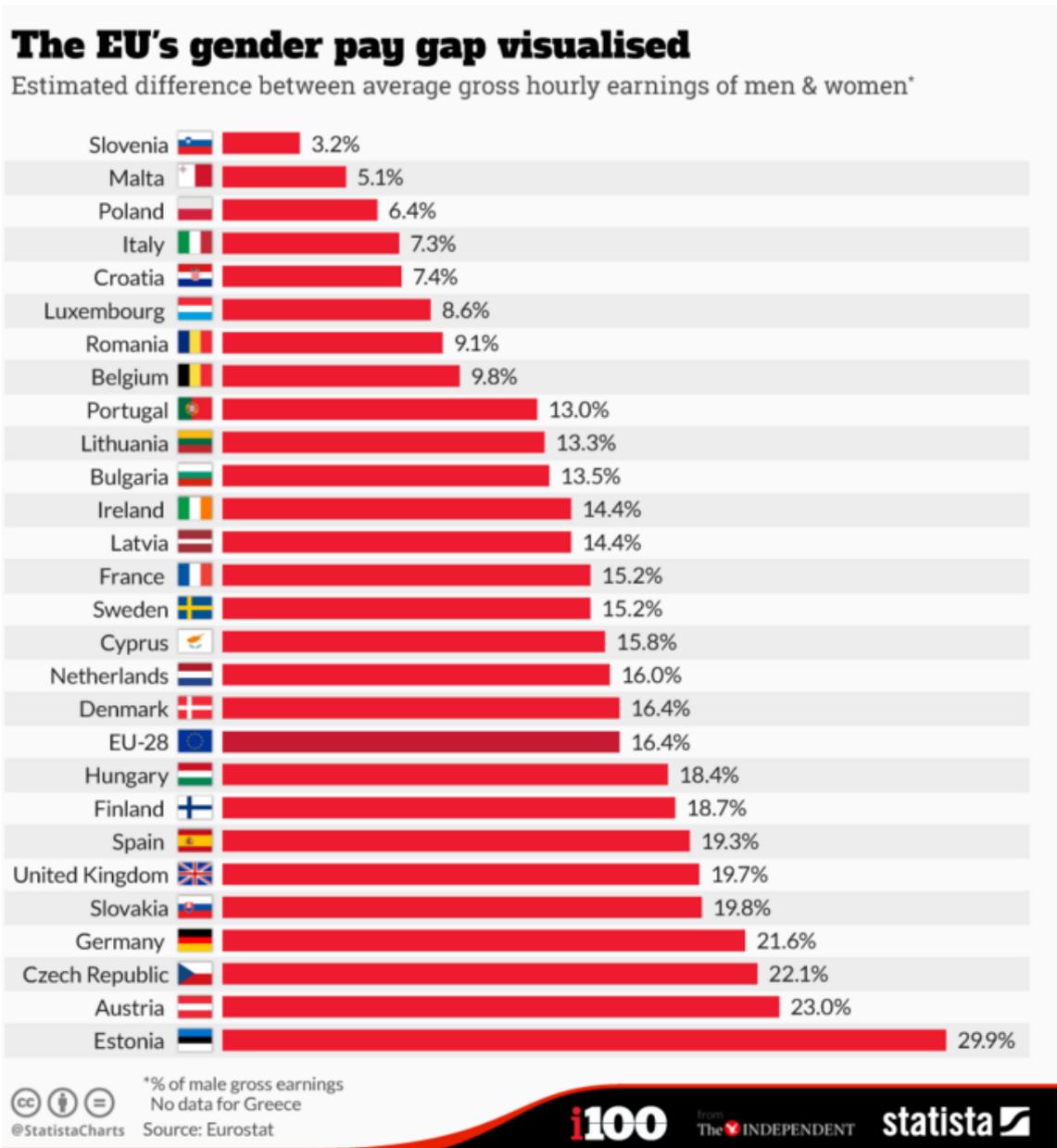
RESPOSTA DE CAIXABANK:

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 D'ACCIONISTA: (continuació)



Retribució

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?

RESPOSTA 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 D'ACCIONISTA: (continuació)

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'?

RESPOSTA 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 D'ACCIONISTA: (continuació)

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?

RESPOSTA 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 D'ACCIONISTA: (continuació)

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?

RESPOSTA 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.
