

PLAN DE IGUALDAD Deutsche Bank SAE

REUNIDOS

Por la Dirección de la Empresa Deutsche Bank SAE:

Antonio Rodríguez-Pina Borges, Presidente y Consejero Delegado
Fernando Olalla Merlo, Director General de Recursos Humanos y Finanzas

Por la Representación de los Trabajadores:

Por COMFIA CCOO el Secretario General:

José M^a Martínez López

Por la Sección Sindical Estatal de COMFIA CCOO en Deutsche Bank SAE el equipo de negociación:

Ernesto Soriano Malet, Carmen Sánchez Peña, Sonia Creus Parente y Carmen Fernández de Liencres

Por FES UGT el Secretario General:

José Miguel Villa Antoñana

Por la Sección Sindical Estatal de UGT en Deutsche Bank SAE el equipo de negociación:

Nicasio Correa Pimentel y José Antonio Serrano Martínez

Por FESIBAC-CGT el Secretario General:

Antonio Hidalgo Barahona

Por la Sección Sindical Estatal de CGT en Deutsche Bank SAE:

Montserrat Saz Rigo – Secretaria General
José Luis Vilches Pérez – Secretario de Organización

En Madrid, siendo las 16:15 horas del día 23 de marzo de 2010, y en los locales de la empresa Deutsche Bank SAE, ubicados en Paseo de la Castellana, 18, se reúnen los Representantes de la Dirección y la Representación Sindical de los trabajadores, y que ostentan los siguientes porcentajes de representatividad: CC.OO con el 53,06%, U.G.T. con el 24,49% Y C.G.T. con el 21,09%.

Ambas partes se reconocen como interlocutores con capacidad jurídica para obligarse por este Acto y

MANIFIESTAN

Que tras la publicación de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de Marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la Dirección de la Empresa Deutsche Bank SAE, y los sindicatos CCOO, UGT y CGT, han decidido poner en marcha un Plan de Igualdad que contenga medidas para favorecer la igualdad entre mujeres y hombres y la Conciliación de la vida personal y profesional.

El presente Plan aborda, como una parte más de la Igualdad, un Protocolo de prevención del acoso moral, sexual o por razón de sexo, el cual supone un marco para evitar y, en el supuesto de que se produzca, ayudar a la víctima en una materia siempre tan delicada en el mundo laboral como es el acoso.

Como paso previo, y en cumplimiento de lo establecido en el art 46 de la Ley de Igualdad, la Dirección de Deutsche Bank SAE encargó a un despacho independiente la realización de un Diagnóstico de Situación, el cual fue concluido el 12 de mayo de 2008 y entregado al Comité Ejecutivo del Banco el 27 de mayo de ese mismo año. Asimismo, se hizo entrega de dicho diagnóstico a la Representación Sindical el 17 de junio de 2008, fecha en la que se procedió a la apertura de la mesa de negociación del Plan de Igualdad, como continuación a las negociaciones iniciadas en enero de 2007 “en materia de conciliación de vida familiar y profesional, así como sobre igualdad de género”.

El primer paso para la elaboración del Plan fue consensuar unos indicadores que reflejasen la situación real de la plantilla de Deutsche Bank SAE. El diagnóstico obtenido con los indicadores acordados entre la Empresa y la Representación Sindical, ha permitido conocer la realidad de la plantilla, detectar los desequilibrios existentes en materia de igualdad y, a partir de ahí, definir las necesidades y los objetivos de mejora que han permitido establecer las medidas concretas que se integran en el presente Plan de Igualdad.

Fruto de ese trabajo es el presente acuerdo que, al mismo tiempo que mejora la Ley, establece, a través de la Comisión de Igualdad que se crea, los mecanismos para ir mejorando con propuestas concretas en la medida que las revisiones periódicas así lo aconsejen.

El presente Plan de Igualdad pretende crear entornos de trabajo en los que se potencie el respeto entre empleados/as y la igualdad de oportunidades. En ese sentido Deutsche Bank SAE entiende que la diversidad y el respeto por las diferencias y similitudes de las personas fomentan entornos de trabajo en los que se potencia la innovación y la creatividad en los que cada uno de sus empleados/as pueden aportar lo mejor de sí mismos.

El Comité Ejecutivo de la Entidad apoya las medidas establecidas en el presente Plan de Igualdad y asume la responsabilidad de fomentar su aplicación y contribuir a crear entornos de trabajo que favorezcan la conciliación, y en los que la igualdad, la no discriminación y el respeto personal, sean los valores que rijan el día a día.

El presente Plan de Igualdad establece objetivos y medidas concretas y nace con el propósito de que la igualdad entre mujeres y hombres sea una realidad en Deutsche

Bank SAE. En este sentido, el Comité Ejecutivo de la Entidad dará las instrucciones necesarias para que todos sus directivos conozcan y den cumplimiento de las normas establecidas en el presente Plan de Igualdad, faciliten el cumplimiento de los horarios establecidos y favorezcan la conciliación de la vida personal y profesional.

Por todo ello, ambas partes en los términos que a continuación se detallan

ACUERDAN

CAPITULO I - CONDICIONES GENERALES DEL PLAN DE IGUALDAD

1º.- Objetivos del Plan

El objetivo del presente Plan es establecer sistemas en la Organización que permitan alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, así como establecer compromisos concretos, claros y razonables que permitan establecer un marco de igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral. Tanto en cumplimiento de lo que establece la mencionada Ley Orgánica, como por estar convencidos de la bondad del objetivo, real y efectivo, de respeto de la igualdad.

2º.- Definición del ámbito personal y temporal

El presente Plan será de aplicación en Deutsche Bank SAE para todos sus centros de trabajo, vinculando a todos los empleados/as adscritos/as a los mismos. El Plan de Igualdad entrará en vigor a la fecha de su firma, y su contenido se mantendrá vigente salvo que por acuerdo de la mayoría de los integrantes de la Comisión de Igualdad se incorporen modificaciones y mejoras en las medidas y/o indicadores incluidos.

3º.- Comunicación y difusión del Plan

El presente Plan de Igualdad se pondrá en conocimiento de todos los empleados/as de Deutsche Bank SAE y estará disponible en todo momento para su consulta a través de las intranets de Recursos Humanos y dbnetwork. Asimismo, se hará difusión del Plan a través de la revista interna Forum y por correo electrónico.

CAPITULO II - MEDIDAS TENDENTES A HACER EFECTIVA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

1º.- Medidas correctoras a aplicar en base a los resultados de los indicadores acordados

Se han acordado una serie de indicadores que han permitido evaluar la situación actual (se adjunta anexo).

Derivado del análisis de dichos indicadores, se han acordado una serie de objetivos y medidas a aplicar para hacer efectiva la igualdad de oportunidades en la Empresa.

Las medidas acordadas son las siguientes:

1. Contratación y Clasificación Profesional

Se establecen una serie de medidas y procedimientos para garantizar el acceso a mujeres y hombres en igualdad de condiciones a todos los puestos de la Organización y a todos los niveles.

Como objetivo general, se establece reducir el diferencial entre géneros del total de la plantilla (indicador 1.1), de modo que en los próximos cuatro años ningún género supere el 57% de la misma.

Para reducir las diferencias existentes entre géneros en las categorías superiores (de T5 a T1), se potenciará la promoción de mujeres hacia dichas categorías. Se establece como objetivo para los próximos cuatro años, una reducción del diferencial existente en la suma de esas cinco categorías de entre 5 y 8 puntos porcentuales (indicador 1.2: actualmente 27,1% mujeres y 72,9% hombres)

Para obtener dichos objetivos y mejorar los procesos de selección, se adoptarán las siguientes medidas:

- Se establecerá como requisito en la selección de proveedores externos (Headhunters y Empresas de Trabajo Temporal) que apliquen criterios de igualdad en sus empresas. Se incluirán dentro del protocolo de prestación de servicios de la empresa consultora externa, los criterios que deben utilizarse en todo el proceso y la utilización en el mismo de lenguaje no sexista.
- En todos los procesos de selección externos e internos (convocatorias internas) la primera selección por parte de las áreas de negocio se hará con currículum "ciego" (sin indicación del género de los candidatos).
- Se incluirán encuestas de calidad para los candidatos sobre las empresas de selección y las de trabajo temporal, incluyendo cuestiones expresas sobre el tratamiento no discriminatorio.
- Se acordará con la Representación Sindical un cuestionario en el que se preguntará a los empleados/as los motivos de su baja voluntaria en la Entidad. El objetivo es determinar si en algún caso existe discriminación o imposibilidad de conciliación, y se debe tomar alguna medida correctora.
- Se facilitará a la Comisión de Igualdad información sobre los procesos de selección llevados a cabo, desglosando el número de procesos, el porcentaje de candidatos presentados por género y el porcentaje de candidatos finales seleccionados por género.

2. Política salarial

Se han acordado una serie de indicadores que se revisarán anualmente para ver la evolución de los mismos. En la primera reunión de la Comisión de Igualdad que tendrá lugar antes del 30 de abril del 2010, se establecerán los objetivos concretos

de reducción de los diferenciales existentes en la Retribución Bruta Anual entre géneros, para los próximos cuatro años.

Asimismo, se trasladará a Recursos Humanos la importancia de adaptar adecuadamente las categorías profesionales a los puestos, tanto en las contrataciones como en las promociones para que, en la medida de lo posible, el porcentaje de mejora voluntaria respecto a la retribución bruta total se vaya reduciendo.

3. Formación

Los indicadores acordados en este apartado se han calculado en base a la información disponible y que en todos los casos hace referencia a la participación de empleados/as. A partir de la firma del Plan de Igualdad toda la información facilitada en estos indicadores se calculará en base a participantes (no participaciones), indicando el total de empleados/as para permitir la comparativa. La información incluirá también el desglose por Divisiones, Títulos Corporativos y Categorías Profesionales.

Se incluirán en los planes de formación de la Empresa cursos o jornadas de formación en igualdad de oportunidades destinados a todos los empleados/as de la Organización y a todos los niveles. Dentro de los programas de orientación a nuevos empleados/as se incluirá formación en materia de Igualdad.

Para permitir la conciliación de la vida personal y profesional se fomentará que la formación presencial sea dentro del horario laboral, así como las herramientas de formación on-line.

En todos los casos las acciones formativas que se desarrollen deberán carecer de cualquier requisito que pueda resultar discriminatorio para cualquiera de los géneros.

Los empleados/as con contrato suspendido por excedencia de maternidad o cuidado de familiares, y que por dicho motivo no hubieran podido asistir a los cursos de formación en ese período, podrán solicitar previamente a su reincorporación, si así lo desean, el material de la formación impartida, así como el acceso a la formación on-line. Asimismo se les permitirá concurrir a los exámenes de capacitación como si estuvieran en activo. Esta información será comunicada fehacientemente por RR.HH. a los empleados/as afectados/as.

4. Promoción

Se garantizará que los procesos de promoción se llevan a cabo en igualdad de condiciones.

Para ello, todos los puestos vacantes se publicarán a través de convocatoria interna. El primer filtro que se realice por el área que solicita el puesto, se efectuará "ciego" (sin indicación de género en el currículo). En los incrementos salariales motivados por la promoción se mantendrá el objetivo que se fije dentro del apartado 2 de política salarial para los próximos cuatro años.

Se realizará un seguimiento del indicador 4.2, promociones en el último año, con el objetivo de que ningún género supere el 54% en las promociones de categorías discrecionales. En el caso de que dichos diferenciales se eleven, se pondrá a disposición de la Comisión de Igualdad, para su análisis, el desglose por Divisiones (y en su caso, por áreas). En todo momento, dicha Comisión realizará los controles necesarios (a través del análisis de los indicadores) para garantizar que los procesos de promoción se hacen en igualdad de condiciones.

5. Conciliación

Se ha acordado con la Representación Sindical una serie de medidas de conciliación para favorecer la igualdad en la empresa (ver apartado 2º de este Capítulo II).

En relación a los indicadores de conciliación analizados, se establecen las siguientes medidas:

- Se garantizará el 100% de la retribución bruta anual que se percibe en los casos de que se esté de permiso retribuido por maternidad o paternidad
- Respecto al cumplimiento de objetivos para el cálculo del bonus a satisfacer a empleados/as en situación de permiso retribuido por maternidad/paternidad se incluirá la siguiente garantía:

Empleados/as que desarrollan su trabajo en la red de oficinas. Para la valoración de los objetivos alcanzados durante el año, para el período no trabajado a que hace referencia los actuales artículos 27.2 y 27.2.bis del Convenio Colectivo de Banca, se considerará el promedio mensual de los objetivos alcanzados durante el tiempo efectivamente trabajado en el ejercicio correspondiente.

Resto de empleados/as. Si se cumplen los objetivos fijados, valorados en atención al tiempo trabajado en el ejercicio correspondiente, se considerará que se ha cumplido el 100% los objetivos del año.

2º.- Medidas de conciliación para favorecer la igualdad

Dentro de las acciones acordadas para favorecer la igualdad de oportunidades en la empresa, se han establecido una serie de medidas con el objetivo de facilitar una mejor conciliación de la vida profesional y personal de los empleados y empleadas.

Las medidas de conciliación acordadas son las siguientes:

1. Horario Continuo

Podrán acogerse al horario continuado (de 8.00 a 16.00h), todos aquellos empleados/as que:

- por razones de guarda legal tengan a su cargo hijos/as menores de tres años, pudiendo ser prolongada esta posibilidad hasta el inicio del curso escolar dentro del año en que cumplan dicha edad.

- En el caso de que los hijos/as tengan una discapacidad reconocida igual o superior al 33% e inferior al 45%, hasta que el menor cumpla los ocho años de edad.

- Si la discapacidad es igual o superior a un 45% no existirá límite de edad mientras la persona con discapacidad a su cargo no desempeñe una función retribuida.

- Tendrá el mismo derecho de acogerse a dicho horario, quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

Las personas que se hayan acogido al horario continuado no tendrán derecho a percibir la ayuda alimentaria, establecida para quien efectúe horario partido (actual artículo 5 punto a, apartado 5 del Convenio Interno).

2. Reducciones de Jornada

El actual artículo 27.4 del Convenio Colectivo de Banca establece los requisitos para que los empleados y empleadas puedan solicitar una reducción de jornada con la disminución proporcional del salario. A partir de la entrada en vigor del presente Plan de Igualdad, dicha reducción salarial no se tendrá en cuenta para el cálculo de los importes a conceder en los préstamos regulados en el actual artículo 4 del Convenio Interno que, consecuentemente, no se verán reducidos. Sí se considerará la reducción del salario para el cálculo del límite de endeudamiento máximo permitido regulado en dicho artículo (actualmente el 35%).

Una vez implantada en Deutsche Bank SAE la posibilidad de que los clientes puedan solicitar reducciones de cuotas en sus préstamos, y siempre sujeto a la disponibilidad de los sistemas informáticos, los empleados/as que soliciten la reducción de jornada, recogida en el mencionado artículo 27.4 del Convenio Colectivo de Banca, podrán reducir las cuotas de los préstamos que disfruten al amparo del Convenio Interno, en el 50% del porcentaje en el que se rebaje el salario, y durante el tiempo que dure dicha reducción. Los gastos que, en su caso, pudieran producirse por este motivo correrán a cargo del empleado/a.

3. Permisos no retribuidos (*)

El actual artículo 5c de nuestro Convenio Interno establece los supuestos en los que los empleados/as podrán solicitar permisos no retribuidos.

Se amplían dichos supuestos incluyendo:

- adopción nacional y en el extranjero
- sometimiento a pruebas de reproducción asistida

En los casos en los que la solicitud de dichos permisos sea debido a enfermedad grave de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad o bien por cuidado de hijos o familiares de primer grado a cargo del empleado/a, no será necesario que hayan transcurrido dos años desde el final del disfrute de un anterior permiso no retribuido.

(*) Sobre este apartado se dará traslado a la Comisión de Seguimiento del Convenio Interno, para que adapte su texto convenientemente.

4. Licencias retribuidas

El actual artículo 27.2 del Convenio Colectivo de Banca regula la suspensión del contrato de trabajo por maternidad y paternidad y establece, entre otros, que los períodos a los que se hace referencia en dicho apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la Empresa y el trabajador afectado.

A partir de la entrada en vigor del presente Plan de Igualdad, la suspensión del contrato de maternidad y paternidad al que hace referencia dicho artículo (posterior a las seis semanas que deben disfrutarse obligatoriamente por la madre inmediatamente posteriores al parto), podrá disfrutarse en jornada completa o media jornada a petición unilateral del trabajador/a.

El permiso por lactancia establecido en el actual artículo 27.3 del Convenio Colectivo de Banca, en el caso que se opte por la opción de acumular y se disfrute como permiso retribuido a continuación del descanso maternal, se verá incrementado en dos días naturales adicionales a los que marque el Convenio Colectivo en vigor (actualmente están establecidos quince días naturales)

En los supuestos de adopción o acogimiento según lo previsto en el actual artículo 45.1d) del Estatuto de los Trabajadores, y en el caso de ser realizado por familias monoparentales (hombre o mujer), el progenitor tendrá derecho a la suspensión de la relación laboral durante dieciséis semanas ininterrumpidas en las condiciones previstas en el actual artículo 48.4 del mismo E.T.

5. Excedencias

El actual artículo 32 del Convenio Colectivo de Banca establece los límites y los supuestos en los que los empleados/as pueden solicitar un período de excedencia.

Se amplía, hasta una duración no superior a tres años, la posibilidad de solicitar excedencia por el empleado/a para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad, no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida. Tal y como establece el Convenio Colectivo de Banca en vigor, la reserva del puesto de trabajo se mantiene durante el primer año y transcurrido dicho plazo quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional.

Asimismo, se establece la posibilidad de solicitar una excedencia de máximo un mes, con reserva del puesto de trabajo, para desarrollar labores solidarias a través

de ONG's o Entidades homologadas. Se requiere una antigüedad mínima de un año en la empresa y la posibilidad de solicitud es cada cinco años. Durante dicha excedencia, se mantendrán las condiciones de empleado/a en los préstamos.

6. Traslados

En los traslados al amparo del actual artículo 28 del Convenio Colectivo de Banca, que se lleven a cabo con empleados/as en situación de embarazo, lactancia o reducción de jornada por cuidado de hijos/as, se pondrá en conocimiento del empleado/a que se informará de dicho traslado a la Representación Sindical.

Salvo acuerdo entre las partes, el personal que esté disfrutando de reducción de jornada por cuidado de hijos/as, no podrá ser destinado a cubrir las vacantes a las que hace referencia el actual artículo 30 del Convenio Colectivo de Banca, si ello le supone ser destinado a otro municipio, o a otro centro de trabajo dentro del mismo municipio, que le suponga alejamiento de su domicilio habitual.

7. Vacaciones y días de licencia

Las vacaciones y días de licencia correspondientes al año de nacimiento del hijo/a, que no se hayan podido disfrutar con anterioridad a dicho nacimiento, podrán disfrutarse a continuación de la finalización de la suspensión del contrato por maternidad/paternidad y/o permiso de lactancia, aunque haya terminado el año natural al que correspondan, pudiendo acumularse también, a continuación, las vacaciones y días de licencia del año en curso.

En el caso que posteriormente (una vez acumuladas las vacaciones del año en curso) se solicitara una excedencia de cualquier tipo, los días de vacaciones disfrutados de más en ese año se regularizarán en el finiquito a practicar.

8. Videoconferencias

Se potenciará el uso de la videoconferencia y las nuevas tecnologías como vía para reducir la necesidad de los viajes de trabajo y/o desplazamientos, para facilitar una mejor conciliación de la vida profesional y personal.

9. Protección contra la violencia de género

El actual artículo 33 bis del Convenio Colectivo de Banca, establece una serie de medidas como protección contra la violencia de género:

“La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.

En el supuesto de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, el período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo en los términos establecidos en este Convenio Colectivo o conforme al acuerdo entre la empresa y la trabajadora afectada.

En todo lo no previsto en el presente artículo, se estará a lo establecido en la Ley 1/2004, de medidas de protección integral contra la violencia de género.”

Se establecen además otra serie de medidas en este apartado:

- La persona víctima de violencia de género tendrá posibilidad de solicitar una reducción de jornada, con la consiguiente disminución proporcional del salario, hasta un máximo de la mitad de la jornada.
- La persona víctima de violencia de género podrá solicitar la suspensión o extinción voluntaria de su contrato de trabajo con derecho a la prestación de desempleo, en los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social.
- La persona víctima de violencia de género podrá solicitar el préstamo de hasta nueve mensualidades establecido en el actual artículo 40.2 del Convenio Colectivo de Banca, y de acuerdo a lo establecido en el artículo 4º punto a de nuestro Convenio Interno, sin necesidad de justificación de gastos

- Toda solicitud de traslado derivada de situaciones de violencia de género se canalizará a través de la persona Responsable de Diversidad. Los traslados serán llevados a cabo por la Empresa en el plazo máximo de un mes.

- Se garantizará la máxima confidencialidad en todos los procesos relacionados con situaciones de violencia de género.

Para acreditar ser víctima de violencia de género se requerirá uno de los siguientes documentos:

- a) Orden de protección de la trabajadora (Juzgado Especial de Violencia de Género)
- b) Orden de alejamiento (Juzgado Especial de Violencia de Género)
- c) Informe del Ministerio Fiscal
- d) Informe acreditativo de los Servicios Sociales o de Salud
- e) Cualquier otro documento legal que pudiera tener valor probatorio en el futuro

CAPITULO III – PROTOCOLO PARA LA PREVENCION DEL ACOSO MORAL, SEXUAL O POR RAZON DE SEXO

1º.- Declaración de principios

Toda persona tiene derecho a recibir un trato cortés, respetuoso y digno en el trabajo. En virtud de ese derecho Deutsche Bank SAE asume que las actitudes de acoso suponen un atentado a la dignidad de los/as trabajadores/as, por lo que no permitirá ni tolerará el acoso laboral, ya sea moral (mobbing), sexual o por razón de sexo.

Por tanto queda expresamente prohibida cualquier acción o conducta de esa naturaleza siendo considerada como infracción laboral, dando lugar a las sanciones que determinen la Ley y el Convenio Colectivo vigente.

Todo el personal de la Entidad tiene la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral en el que resulte inaceptable e indeseable el acoso moral, sexual o por razón de sexo y, en concreto, los directivos tienen la obligación de garantizar con los medios a su alcance que no se produzca el acoso moral, sexual o por razón de sexo en las unidades organizativas que estén bajo su responsabilidad.

En caso de producirse debe quedar garantizada la ayuda a la persona que lo sufra de manera rápida, efectiva, a través de un solo interlocutor, y evitar con todos los medios posibles que la situación se repita.

Asimismo corresponde a cada persona determinar el comportamiento que le resulte inaceptable y ofensivo, pudiendo utilizar cualquiera de los procedimientos que en este Protocolo se establecen.

En consecuencia, la Dirección de Deutsche Bank SAE se compromete a regular, por medio del presente Protocolo, la problemática del acoso moral, sexual o por razón de sexo en las relaciones laborales, estableciendo un método que se aplique a la prevención y rápida solución de las reclamaciones relativas al acoso moral, sexual o por razón de sexo, con las debidas garantías y tomando en consideración las normas constitucionales, laborales y las declaraciones relativas a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Asimismo, Deutsche Bank SAE se compromete a garantizar que todos los empleados/as de la Entidad gozarán del amparo del presente Protocolo, y que podrán acceder de forma sencilla a los mecanismos de denuncia y protección ante cualquier conducta que pueda ser considerada un supuesto de acoso laboral, sexual o por razón de sexo, dado que este comportamiento puede afectar derechos fundamentales como el de no discriminación –artículo 14 de la Constitución Española- o el de intimidad –artículo 18.1 de la misma-, ambos en clara conexión con el respeto a la dignidad de la persona.

2º.- Concepto de acoso sexual o por razón de sexo

El actual artículo 4.2 e) del Estatuto de los Trabajadores, modificado por la disposición adicional décimo primera de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, reconoce “el derecho de los trabajadores y las trabajadoras al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.”

El actual artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres y el actual artículo 56 del Convenio Colectivo de Banca:

Artículo 7, apartado 1, de la Ley 3/2007, y artículo 56.1 del Convenio Colectivo de Banca, dispone que “constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”.

Artículo 7, apartado 2, de la Ley 3/2007 “constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”.

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo son actos discriminatorios (apartado 3), como también lo es el condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo (apartado 4).

Por acoso sexual o por razón de sexo, se entienden todas aquellas conductas, de naturaleza sexual o en función del sexo de una persona, desarrolladas en el ámbito de la organización o dirección de una empresa, o en relación o como consecuencia

de una relación de trabajo, que son ofensivas para la víctima, y que determinan una situación que afecta al empleo, la formación, la promoción y las condiciones de trabajo, o crean un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio o humillante.

A título de ejemplo, y sin carácter limitativo o excluyente, se considerarán constitutivas de acoso sexual o por razón de sexo, las siguientes conductas:

- Observaciones sugerentes, chistes o comentarios sobre la apariencia, el sexo o la condición sexual del trabajador o trabajadora.
- Peticiones de favores sexuales, incluyendo todas aquellas insinuaciones o actitudes que asocien la mejora de las condiciones de trabajo o la estabilidad en el empleo del trabajador o trabajadora, a la aprobación o denegación de estos favores.
- Cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación del trabajador por razón de su sexo.
- Toda agresión sexual.
- Situar en peores condiciones de acceso al empleo, formación, promoción o permanencia en el puesto de trabajo a las personas de un determinado sexo en relación a las del sexo contrario.
- Penalizar la maternidad.
- Un único episodio no deseado puede ser constitutivo de acoso sexual o por razón de sexo.

El actual artículo 54, apartado g), del Estatuto de los Trabajadores, modificado por la disposición adicional décimo primera de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, incluye el acoso sexual y el acoso por razón de sexo como causa de despido.

3º.- Concepto de acoso moral

El acoso moral o mobbing se puede definir como la situación en la que una persona ejerce una violencia psicológica, de forma sistemática, recurrente y durante un tiempo prolongado, sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y/o lograr que finalmente esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo.

Recientemente el término mobbing ha sido descrito por un grupo de expertos de la Unión Europea como “un comportamiento negativo entre compañeros o entre superiores e inferiores jerárquicos, a causa del cual el afectado/a es objeto de acoso y ataques sistemáticos y durante mucho tiempo, de modo directo o indirecto, por parte de una o más personas, con el objetivo de hacerle el vacío”.

El marco del acoso moral vendrá determinado dentro del ámbito de la relación laboral.

A título de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitativo, se considerarán constitutivas de acoso moral las siguientes conductas que se clasifican por factores:

A) Ataques a la víctima con medidas organizacionales

- El superior restringe a la persona las posibilidades de hablar.
- Cambiar la ubicación de una persona separándolo de sus compañeros.
- Prohibir a los compañeros que hablen a una persona determinada.
- Obligar a alguien a ejecutar tareas en contra de su persona.
- No asignar tareas a una persona.
- Asignar tareas sin sentido.
- Asignar a una persona tareas muy por debajo o por encima de sus capacidades.
- Asignar tareas degradantes

B) Ataques a las relaciones sociales de la víctima con aislamiento social

- Restringir a los compañeros la posibilidad de hablar con una persona.
- Rehusar la comunicación con una persona a través de miradas y gestos.
- Rehusar la comunicación con una persona a través de no comunicarse directamente con ella.
- No dirigir la palabra a una persona.
- Tratar a una persona como si no existiera.

C) Ataques a la vida privada de la víctima

- Críticas permanentes a la vida privada de la víctima.
- Terror telefónico.
- Dar a entender a una persona que tiene problemas psicológicos.
- Mofarse de la vida privada de una persona.
- Ataques a las actitudes y creencias políticas y/o religiosas
- Mofarse de o en función de la nacionalidad de la víctima

D) Violencia física

- Amenazas de violencia física.
- Uso de violencia menor
- Maltrato físico.

E) Agresiones verbales

- Gritar o insultar.
- Críticas permanentes del trabajo de la persona.
- Amenazas verbales.

F) Difusión de falsos rumores o difamación de la persona

4º.- Medidas preventivas del acoso laboral

Con el objeto de prevenir y evitar los comportamientos de acoso en Deutsche Bank SAE se pondrán en marcha las siguientes medidas:

Comunicación de la declaración de principios

Ratificados por el Comité Ejecutivo, se garantizará que la totalidad de los empleados y empleadas de Deutsche Bank SAE conozcan el contenido de dicha declaración a través de los medios de comunicación e información existentes en la organización.

Responsabilidad

Cualquier empleado/a de Deutsche Bank SAE, independientemente de su categoría o nivel, tiene la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral en que se respete la dignidad. Los directores y mandos deberán tener especialmente encomendada la labor de evitar que se produzca cualquier tipo de acoso bajo su poder de organización.

Formación e Información

La formación e información estará dirigida a todos los empleados/as de Deutsche Bank SAE, se identificarán los factores que garanticen un buen ambiente laboral y se incidirá especialmente en la divulgación a todos los niveles de la Declaración de Principios.

Procedimiento de Tutela

Elaboración de un procedimiento adecuado para tratar las denuncias de acoso en el trabajo y su puesta en conocimiento de todos los empleados/as sobre cómo y cuándo utilizarlos en su defensa, y sobre sus consecuencias.

5º.- Procedimiento de actuación

Según lo establecido en el punto 1º de este Protocolo bajo el título de Declaración de Principios, corresponde a la Dirección de Deutsche Bank SAE salvaguardar la integridad moral y física de sus empleados/as y, por ello, se establece el siguiente procedimiento de actuación que será de aplicación a todos los empleados y

empleadas de Deutsche Bank SAE que sean objeto de algún tipo de acoso moral, sexual o por razón de sexo.

El procedimiento establecido garantiza un proceso ágil y sencillo, así como el derecho a la intimidad y confidencialidad, tanto de la identidad de la víctima, la del presunto acosador/a, como de los hechos denunciados.

La víctima tendrá derecho a tratar con un único interlocutor y explicar su situación una sola vez, garantizando así la confidencialidad y agilidad en el trámite y la protección de su honor e intimidad.

La persona acosada podrá denunciar la situación de acoso:

- Acudiendo directamente a la Dirección de Relaciones Laborales.
- Acudiendo directamente a la Representación Sindical, quien, a petición de la víctima, informará a la Dirección de Relaciones Laborales.
- Acudiendo directamente al Departamento de Recursos Humanos, que dirigirá a la víctima a la Dirección de Relaciones Laborales.

La Representación Sindical podrá asimismo denunciar las conductas que puedan constituir acoso moral, sexual o por razón de sexo.

La persona que considere que es objeto de algún tipo de acoso deberá seguir cualquiera de las vías establecidas. El inicio de cualquiera de los dos procedimientos establecidos en el presente protocolo no será en perjuicio de la utilización paralela o posterior por parte de la persona denunciante de la vía administrativa o judicial correspondiente.

1. Procedimiento de investigación

El procedimiento de investigación podrá llevarse a cabo mediante cualquiera de las modalidades que a continuación se relacionan. Si bien, en caso de acoso sexual o por razón de sexo, se deberá seguir siempre el procedimiento formal. De cualquier procedimiento que se inicie, así como de la conclusión del mismo, se dará conocimiento inmediato a todos los componentes de la Comisión de Igualdad, manteniendo la confidencialidad de los datos si la persona afectada lo solicita.

A) Procedimiento Informal

Este procedimiento tiene como finalidad la solución del conflicto denunciado mediante la intervención de la Dirección de Relaciones Laborales y el cese de las actitudes prohibidas en este protocolo.

La comunicación se puede hacer verbalmente por la víctima a la Dirección de Relaciones Laborales o bien mediante un correo electrónico dirigido a Relaciones.Laborales@db.com. Asimismo, esta comunicación podrá ser realizada por la Representación Sindical o una tercera persona que tuviera conocimiento de los hechos producidos.

Con el fin de canalizar adecuadamente las posibles denuncias o quejas referidas a acoso laboral, que podrán ser verbales o por escrito, los empleados y empleadas de Deutsche Bank SAE podrán dirigirse también al Departamento de Recursos Humanos para presentar la comunicación informal de cualquier tipo de acoso moral, que dará traslado a la Dirección de Relaciones Laborales que será el encargado de iniciar el proceso de instrucción, garantizando en todo momento la confidencialidad.

En el plazo máximo de cinco días laborables la Dirección de Relaciones Laborales dará por finalizado el procedimiento, valorando la consistencia de la denuncia, y proponiendo las actuaciones que estime conveniente, incluso la apertura del procedimiento formal.

De todo lo actuado así como de las conclusiones quedará constancia escrita, debiendo ser rubricado, al menos, por el/la denunciante y la Dirección de Relaciones Laborales.

Durante todo el procedimiento, tanto el/la denunciante como el/la denunciado/a, podrán ser asistidos por un representante sindical y una persona de su confianza que sea empleado/a de la Entidad.

Todo el procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo en todo momento la intimidad y dignidad de los afectados, y el archivo de las actuaciones será custodiado por el Departamento de Relaciones Laborales.

En los siguientes supuestos se iniciará el procedimiento formal de investigación:

- En el caso de que la solución propuesta no fuera aceptada por alguna de las partes.
- Que el/la denunciado/a persistiera en su comportamiento, contraviniendo la solución alcanzada.
- Si lo estima oportuno la Dirección de Relaciones Laborales porque el caso de acoso es tan grave que es insuficiente la solución informal.
- En el caso de que la víctima o la persona acusada lo soliciten.

B) Procedimiento Formal

Este procedimiento se iniciará, además de cuando se dé alguno de los supuestos referenciados en el punto anterior, cuando el empleado/a así lo decidiera expresamente mediante una denuncia formal por escrito a la Dirección de Relaciones Laborales. Asimismo, se utilizará siempre este procedimiento en los casos de que el tipo de acoso sea sexual o por razón de sexo.

Tras la recepción de la denuncia, en el plazo de tres días hábiles, la Dirección de Relaciones Laborales nombrará un Instructor de la investigación que será el encargado de realizar todas aquellas acciones que estime necesarias para el esclarecimiento de los hechos denunciados y quien en un plazo máximo de tres días hábiles deberá iniciar el expediente de investigación. El Instructor será una persona

externa a la organización, consensuada con la Comisión de la Igualdad, y que tendrá acceso a los datos y locales necesarios.

Durante todo el procedimiento se garantizará la confidencialidad de toda la investigación, llevándose a cabo con el debido respeto hacia las partes implicadas y manteniendo la imparcialidad.

El Instructor, en el plazo máximo de diez días hábiles siguientes al inicio del expediente de investigación, y una vez realizadas las investigaciones oportunas para el esclarecimiento de los hechos denunciados, elaborará un informe donde expondrá las actuaciones e investigaciones llevadas a cabo, la valoración técnica de los hechos denunciados y la resolución del expediente proponiendo:

Sobreseimiento, por no existir indicios suficientes que lleven a la conclusión de que haya existido algún tipo de acoso, moral, sexual o por razón de sexo.

Valoración y calificación de la conducta, teniendo en cuenta las circunstancias y hechos constatados así como las posibles circunstancias agravantes.

Serán circunstancias agravantes a efectos de la calificación de la falta todas aquellas situaciones en las que:

- La persona denunciada persista en su conducta acosadora.
- La persona denunciada ejerza represalias o actos de discriminación sobre la persona denunciante.
- La persona denunciada tenga poder de decisión o preeminencia sobre la relación laboral de la víctima (ya sea porque se produzca en un proceso de selección de personal, porque el contrato de la víctima sea temporal, etc.).
- Se ejerzan presiones o coacciones sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar con el objeto de evitar o entorpecer la investigación.

La sanción o sobreseimiento se comunicará por escrito a las partes y tendrá carácter definitivo.

Durante todo el procedimiento tanto el/la denunciante como el/la denunciado/a, podrán ser asistidos por un representante sindical y una persona de su confianza que sea empleado/a de la Entidad.

En los casos de acoso sexual o por razón de sexo se pondrá en conocimiento inmediato de la Representación Sindical la situación planteada, si así lo solicita la persona afectada, que será informada de su derecho a solicitarlo.

6º.- Disposiciones varias

1. Como medida cautelar previa a la finalización del procedimiento, la Empresa podrá arbitrar la separación física de denunciante y denunciado/a, sin que esta medida pueda suponer, en ningún caso, perjuicio en las condiciones de trabajo del denunciante o del denunciado.

2. La Dirección de Relaciones Laborales, siempre que lo solicite la persona afectada, pondrá en conocimiento inmediato de la Representación Sindical la situación de acoso planteada, facilitándoles y actualizándoles la información necesaria sobre la evolución del proceso y conclusión del mismo, para garantizar la correcta interlocución y representación de la persona afectada.

3. En el supuesto de resolución del expediente con sanción distinta al despido, el/la denunciante tendrá la posibilidad de solicitar el cambio de centro de trabajo o departamento de la persona denunciada, a elección del denunciante.

4. Si el resultado del expediente es de sobreseimiento el/la denunciante podrá solicitar su propio cambio de centro de trabajo o departamento.

5. Si el resultado del expediente es de sobreseimiento, con expresa declaración sobre la mala fe de la denuncia y siempre que se demuestre fehacientemente, a la persona denunciante se le incoará expediente.

6. Si por parte del agresor/a se produjeran represalias o actos de discriminación sobre la persona denunciante, se aplicará la sanción correspondiente.

7. Las personas implicadas en cualquiera de las fases de los procedimientos se obligan a guardar la confidencialidad derivada de la aplicación vigente respecto a la protección de la intimidad.

8. En la entrevista de cese en la relación laboral que se realiza con motivo de la baja voluntaria de un empleado/a, se llevarán a cabo controles sobre el motivo que provoca dicha baja voluntaria, con la finalidad de detectar que no sea motivada por algún tipo de acoso, ya sea sexual, por razón de sexo o moral. En el supuesto de que haya indicios de un posible caso de acoso se procederá a la aplicación del presente protocolo.

9. En la primera reunión de la Comisión de Igualdad que tendrá lugar antes del 30 de abril del presente año, se determinará quién será la persona que sustituya a la Dirección de Relaciones Laborales en ambos procedimientos, en caso de ausencia de ésta, y de ello se dará conocimiento a la plantilla.

CAPITULO IV – SEGUIMIENTO DEL PLAN. COMISION DE IGUALDAD

Para la correcta implantación y el seguimiento de los objetivos definidos en el presente Plan de Igualdad se constituye la Comisión de Igualdad. Dicha Comisión será paritaria y estará compuesta por dieciséis miembros (cada miembro un voto), ocho designados por parte de la Empresa, y otros ocho por la Representación Sindical, en función de su porcentaje de representatividad. Actualmente 4 de CCOO, 2 de UGT y 2 de CGT.

En el caso que algún componente de la Comisión de Igualdad no pueda asistir a las reuniones acordadas, podrá proceder a la delegación de su voto en otro miembro de la misma.

Todos los acuerdos de la Comisión para la modificación de indicadores, objetivos y/o medidas, se tomarán por acuerdo mayoritario.

En la primera reunión de la Comisión de Igualdad, que tendrá lugar antes del 30 de abril del presente año, se concretarán los nombres de los dieciséis componentes de dicha Comisión. Asimismo, se nombrará un Secretario/a, quién será el encargado de convocar las reuniones y dejará constancia mediante acta de los temas tratados en las mismas.

Las funciones de la Comisión serán las siguientes:

- Asegurar que el sistema de gestión de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres se establece, implanta y mantiene de acuerdo con los objetivos definidos en el Plan de Igualdad
- Velar por la correcta implantación del protocolo de prevención del acoso en la Empresa
- Reunirse de forma periódica con el objetivo de analizar y hacer un seguimiento de los indicadores y las medidas incluidas en el presente Plan de Igualdad:

- Anualmente, antes del 30 de abril, para proceder a la revisión de todos los indicadores reflejados en el anexo 1, que estarán calculados a 31 de diciembre del año anterior, con la excepción del indicador 2.4 que recogerá el Bonus satisfecho en el año en curso.
- Semestralmente, antes del 31 de octubre, se revisarán los Indicadores que se detallan a continuación, que estarán todos calculados a 30 de junio del año en curso:

1. Contratación Profesional

- 1.1. Distribución total de la plantilla
- 1.2. Distribución de la plantilla, por categoría profesional
- 1.4. Distribución de la plantilla por edades
- 1.5. Distribución de la plantilla por antigüedad en el Grupo DB
- 1.6. Altas totales en la Empresa
- 1.7. Distribución de altas en el último año, por categoría profesional
- 1.10. Distribución de la plantilla por tipo de contrato
- 1.11. Bajas totales en la Empresa

2. Política salarial

- 2.2. Componentes salariales voluntarios (Mejora voluntaria), por categoría
- 2.3. Retribución Bruta Anual (Salario Convenio+Mejora Voluntaria), por categoría

3. Formación continua

3.4 Participantes (no participaciones) de empleados/as clasificados por Corporate Title y Funciones de Red.

4. Promoción

4.1 Promociones en el último año por categorías

- Elaborar de forma anual un informe de conclusiones en el que se recoja la evolución de los objetivos fijados, proponiendo las recomendaciones que se consideren oportunas. Dicho informe se pondrá en conocimiento del Comité Ejecutivo de la Entidad

Siempre que, como mínimo, lo solicite 1/3 de los componentes de la Comisión de Igualdad, se podrán convocar sesiones de trabajo de carácter extraordinario.

DISPOSICION FINAL PRIMERA

El presente Acuerdo tiene la condición de Pacto de Eficacia General, al haberse suscrito por el 98,64 % de la Representación Sindical, y tras el correspondiente proceso de negociación colectiva en el que han participado las representaciones sindicales más representativas constituidas en la Empresa.

No obstante lo anterior, las representaciones sindicales no firmantes podrán adherirse a la globalidad del presente Acuerdo en cualquier momento posterior a su entrada en vigor, notificándolo por escrito a la representación de la Empresa y a las representaciones sindicales firmantes.

DISPOSICION FINAL SEGUNDA

En el caso que se produzcan cambios legislativos que afecten o puedan afectar al contenido regulado en el presente pacto, el mismo se deberá adaptar al nuevo marco legal, comprometiéndose ambas partes mediante la Comisión de Igualdad a adecuar el presente pacto al nuevo marco legislativo, a fin de garantizar el contenido de condiciones más beneficiosas plurales contenidas a través del presente acuerdo.

Asimismo, en el caso que se desarrolle legislativamente aspectos no regulados legalmente en la actualidad, pero regulados y contemplados en este acuerdo, las partes firmantes se comprometen igualmente a través de la Comisión de Igualdad a adecuar el presente acuerdo, siempre con respeto a los principios de derecho mínimo necesario y de irrenunciabilidad de derechos

Y en señal de conformidad, firman las partes el presente Acuerdo en el lugar y fecha señalados en el encabezamiento.

ANEXO 1: INDICADORES DE DIAGNÓSTICO Y SEGUIMIENTO

1 Contratación y clasificación profesional

| | | |
|---|--|--|
| 1.1 Distribución total de la plantilla | Total empleados/as | Distribuidos entre mujer y hombre con indicación de porcentaje y totales |
| 1.2 Distribución de la plantilla, por categoría profesional | Nivel I Nivel II Nivel III Nivel IV Nivel V Nivel VI Nivel VII Nivel VIII Nivel IX Eq. Nivel IX Nivel X Nivel XI | Distribuidos entre mujer y hombre con indicación de porcentaje y totales |
| 1.3 Distribución de la plantilla, al primer nivel de Dirección | Consejero Delegado Director General o análogo Comité Ejecutivo DB S.A.E. Comité Ejecutivo PBC Comité Ejecutivo GTB Comités Ejecutivos Divisiones cross (GTO, RRHH, Finance, etc.) PBC - Directores de Área PBC – Director Rgnal. PBC - Directores de CIF | Distribuidos entre mujer y hombre con indicación de porcentaje y totales |
| 1.4 Distribución de la plantilla por edades | Menos de 20 años 20 a 29 años 30 a 45 años Mas de 45 años | Distribuidos entre mujer y hombre con indicación de porcentaje y totales |
| 1.5 Distribución de la plantilla por antigüedad en el grupo | Menos de 6 meses De 6 meses a 3 años De 4 a 10 años De 11 a 25 años Más de 25 años | Distribuidos entre mujer y hombre con indicación de porcentaje y totales |
| 1.6 Altas totales en la Empresa | Año antepenúltimo Año penúltimo Año anterior | Distribuidos entre mujer y hombre con indicación de porcentaje y totales |
| 1.7 Distribución de altas en el último año, por categoría profesional | Nivel I Nivel II Nivel III Nivel IV Nivel V Nivel VI Nivel VII Nivel VIII Nivel IX Nivel X Nivel XI | Distribuidos entre mujer y hombre con indicación de porcentaje y totales |

| | | |
|---|--|--|
| 1.8 Distribución de altas por tipo de contrato en el último año | Indefinido a tiempo completo Indefinido a tiempo parcial Temporal a tiempo completo Temporal a tiempo parcial Fijo discontinuo Prácticas, aprendizaje | Distribuidos entre mujer y hombre con indicación de porcentaje y totales |
| 1.9 Distribución de consolidación de contratos temporales a fijos | Año antepenúltimo Año penúltimo Año anterior | Distribuidos entre mujer y hombre con indicación de porcentaje sobre los contratos temporales vencidos en cada año y totales |
| 1.10 Distribución de la plantilla por tipo de contrato | Indefinido a tiempo completo Indefinido a tiempo parcial Temporal a tiempo completo Temporal a tiempo parcial Fijo discontinuo Prácticas, aprendizaje | Distribuidos entre mujer y hombre con indicación de porcentaje y totales |
| 1.11 Bajas totales en la Empresa | Año antepenúltimo Año penúltimo Año anterior | Distribuidos entre mujer y hombre con indicación de porcentaje y totales |
| 1.12 Bajas totales en la Empresa según motivos | Año antepenúltimo Año penúltimo Año anterior | Distribuidos entre mujer y hombre con indicación de porcentaje y totales, y por motivo División y Área/Regional |
| 1.13 Distribución de candidatos presentados para Selección, para su ingreso | Año antepenúltimo Año penúltimo Año anterior | Distribuidos entre mujer y hombre con indicación de porcentaje y totales, por categoría y División |
| 1.14 Contrataciones ETT's | Distribuido por puestos | Distribuidos entre mujer y hombre con indicación de porcentaje y totales |

CCGT

2 Política salarial

| | | |
|--|---|--|
| <p>2.1 Componentes salariales obligatorios (salario base + Pluses obligatorios de Convenio), por categoría profesional</p> | <p>Nivel I Nivel II Nivel III Nivel IV Nivel V Nivel VI Nivel VII Nivel VIII Nivel IX Eq. Nivel IX Nivel X Nivel XI</p> | <p>Distribuidos entre mujer y hombre con indicación de la diferencia porcentual entre la mujer y el hombre</p> |
| <p>2.2 Componentes salariales voluntarios (Mejora Voluntaria), por categoría</p> | <p>Nivel I Nivel II Nivel III Nivel IV Nivel V Nivel VI Nivel VII Nivel VIII Nivel IX Eq. Nivel IX Nivel X Nivel XI</p> | <p>Distribuidos entre mujer y hombre con indicación de la diferencia porcentual entre la mujer y el hombre</p> |
| <p>2.3 Retribución Bruta Anual (Salario Convenio + Mejora Voluntaria)</p> | <p>Nivel I Nivel II Nivel III Nivel IV Nivel V Nivel VI Nivel VII Nivel VIII Nivel IX Eq. Nivel IX Nivel X Nivel XI</p> | <p>Distribuidos entre mujer y hombre con indicación de la diferencia porcentual entre la mujer y el hombre</p> |
| <p>2.4 Componentes salariales voluntarios (Bonus anual), por categoría</p> | <p>Nivel I Nivel II Nivel III Nivel IV Nivel V Nivel VI Nivel VII Nivel VIII Nivel IX Eq. Nivel IX Nivel X Nivel XI</p> | <p>Distribuidos entre mujer y hombre con indicación de la diferencia porcentual entre la mujer y el hombre</p> |

3 Formación continua

| | | |
|--|--|---|
| <p>3.1 Personas formadas en el último año</p> | <p>Total de personas formadas Personas formadas a iniciativa de la Dirección Personas formadas por iniciativa propia conforme a catálogo de cursos Personas con becas o ayudas Personas con formación en idiomas Personas formadas con reducción de jornada</p> | <p>Distribuidos entre mujer y hombre con indicación de porcentaje y totales</p> |
| <p>3.2 Horas empleadas en formación en el último año</p> | <p>Horas empleadas en formación online Horas formación presencial, en horario laboral (100%) Horas Formación, en las que hasta el 20% del horario de la formación, fuese fuera del horario laboral Horas Formación, en las que hasta el 40% del horario de la formación, fuese fuera del horario laboral Horas Formación, en las que hasta el 60% del horario de la formación, fuese fuera del horario laboral Horas formación presencial, fuera horario laboral (100%)</p> | <p>Distribuidos entre mujer y hombre con indicación de porcentaje y totales</p> |
| <p>3.3 Participación empleados/as en actividades de formación</p> | <p>Personas formadas por Divisiones con indicación de participantes, y participaciones por empleado/a y días de formación: PBC Resto PCAM (PWM, AM) GTB Resto CIB (GM, GB) GTO Resto COO (CRES-GS, HR, Compliance, Audit) Regional Management (Finance, CRM)</p> | <p>Distribuidos entre mujer y hombre con indicación de porcentaje y totales</p> |
| <p>3.4 Participaciones de empleados/as clasificados por Corporate Titles y Funciones de la Red</p> | <p>De todas las Divisiones (incluso PBC: Managing Director Director Vice President Assitant Vice president Associate Analyst Resto TOTAL</p> <p>De PBC, además: Directores (CIF, CEM, CA, CNEG) Asesores (Privados, Empresas, Particulares, y Negocios) Jop's Ac's Y finalmente el resto, sin distinción, de empleados/as, en un solo total TOTAL</p> | <p>Distribuidos entre mujer y hombre con indicación de porcentaje y totales</p> |

| | | |
|---|---|---|
| <p>3.5 Participaciones de empleados/as clasificados por Categorías profesionales</p> | <p>Nivel I Nivel II Nivel III Nivel IV Nivel V Nivel VI Nivel VII Nivel VIII Nivel IX Eq. Nivel IX Nivel X Nivel XI TOTAL</p> | <p>Distribuidos entre mujer y hombre con indicación de porcentaje y totales</p> |
| <p>3.6 Participación de empleados/as en los diferentes cursos de designación directa por el manager (ej. Talent Program, Carrera profesional, etc.)</p> | <p>De todas las Divisiones (incluso PBC: Managing Director Director Vice President Assitant Vice president Associate Resto TOTAL</p> <p>De PBC, además: Directores (CIF, CEM, CA, CNEG) Asesores (Privados, Empresas, Particulares, y Negocios) Jop's Ac's Y finalmente el resto, sin distinción, de empleados, en un solo total TOTAL</p> | <p>Distribuidos entre mujer y hombre con indicación de porcentaje y totales</p> |



CCGT

4 Promoción

| | | |
|--|--|--|
| 4.1 Promociones en el último año, por categoría | Nivel I Nivel II Nivel III Nivel IV Nivel V Nivel VI Nivel VII Nivel VIII Nivel IX Nivel X Nivel XI | Distribuidos entre mujer y hombre con indicación de porcentaje y totales |
| 4.2 Promociones en el último año, considerando las subidas | Incremento salariales por encima del incremento de Convenio (con o sin cambio de categoría) Promoción de categoría discrecional (con o sin incremento de salario) Promoción de categoría por prueba objetiva Promoción de categoría automática/antigüedad | Distribuidos entre mujer y hombre con indicación de porcentaje y totales |
| 4.3 Presentados a exámenes en la última convocatoria por categoría a la que se opta. | Nivel V Nivel VI Nivel VII Nivel VIII Nivel IX Nivel X TOTAL | Distribuidos entre mujer y hombre con indicación de porcentaje y totales |
| 4.4 Ascensos de categoría por examen en la última convocatoria, por categoría | Nivel V Nivel VI Nivel VII Nivel VIII Nivel IX Nivel X | Distribuidos entre mujer y hombre con indicación de porcentaje y totales |



CCGT

5 Conciliación de la vida familiar, personal y laboral

| | | |
|---|--|--|
| 5.1 Permisos retribuidos durante el último año (en días) | Maternidad Paternidad Cesión padre permiso maternidad Reducción de jornada por lactancia | Distribuidos entre mujer y hombre con indicación de porcentaje y totales |
| 5.2 Permisos no retribuidos | Reducción por cuidado de los hijos Reducción por cuidado de familiares Excedencia por cuidado de los hijos Excedencia por cuidado de familiares Permiso por estudios | Distribuidos entre mujer y hombre con indicación de porcentaje y totales |
| 5.3 Personas formadas estando de permiso retribuido | Maternidad Paternidad Cesión padre permiso maternidad Reducción de jornada por lactancia | Distribuidos entre mujer y hombre con indicación de porcentaje y totales |
| 5.4 Personas formadas estando de permiso no retribuido | Reducción por cuidado de los hijos Reducción por cuidado de familiares Excedencia por cuidado de los hijos Excedencia por cuidado de familiares Permiso por estudios | Distribuidos entre mujer y hombre con indicación de porcentaje y totales |
| 5.5 Porcentaje de Retribución Bruta Anual que se percibe estando de permiso retribuido | Maternidad Paternidad Cesión padre permiso maternidad Reducción de jornada por lactancia | Distribuidos entre mujer y hombre con indicación de porcentaje y totales |
| 5.6 Porcentaje de Bonus anual recibido estando de permiso retribuido en relación con los dos años anteriores a la contingencia | Maternidad Paternidad Cesión padre permiso maternidad Reducción de jornada por lactancia Reducción por cuidado de los hijos Reducción por cuidado de familiares | Distribuidos entre mujer y hombre con indicación de porcentaje y totales |
| 5.7 Porcentaje de Bonus anual recibido estando de permiso no retribuido en relación con los dos años anteriores a la contingencia | Reducción por cuidado de los hijos Reducción por cuidado de familiares Excedencia por cuidado de los hijos Excedencia por cuidado de familiares Permiso por estudios | Distribuidos entre mujer y hombre con indicación de porcentaje y totales |

Diagnóstico realizado con datos a 31-12-2007