

PLAN DE IGUALDAD

Deutsche Bank S.A.E.

2024 Æ 2028



Contenido

1. Contexto, marco legal y compromiso con la igualdad

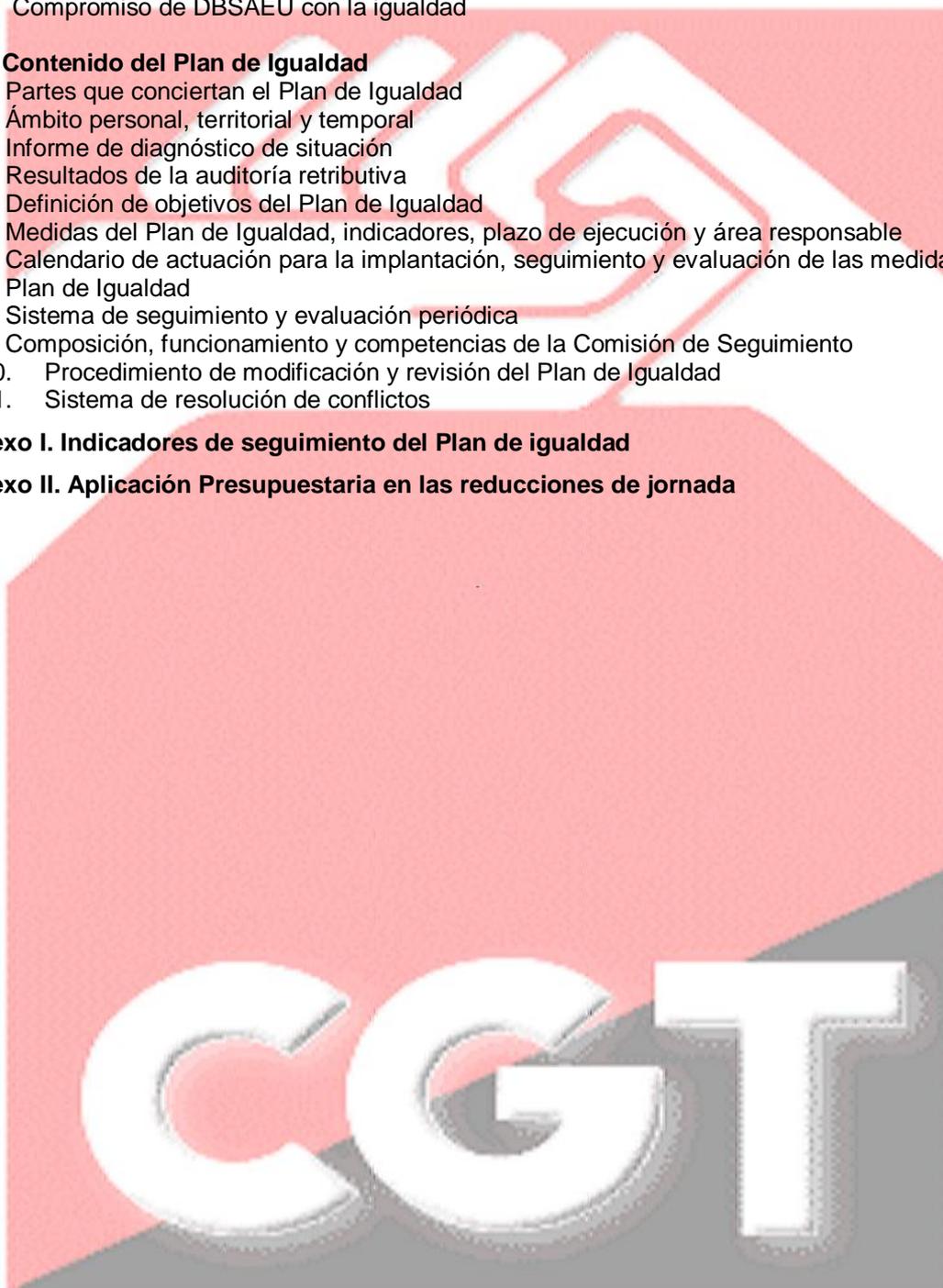
- 1.1. Introducción
- 1.2. Marco legal de aplicación
- 1.3. Compromiso de DBSAEU con la igualdad

2. Contenido del Plan de Igualdad

- 2.1. Partes que conciertan el Plan de Igualdad
- 2.2. Ámbito personal, territorial y temporal
- 2.3. Informe de diagnóstico de situación
- 2.4. Resultados de la auditoría retributiva
- 2.5. Definición de objetivos del Plan de Igualdad
- 2.6. Medidas del Plan de Igualdad, indicadores, plazo de ejecución y área responsable
- 2.7. Calendario de actuación para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del Plan de Igualdad
- 2.8. Sistema de seguimiento y evaluación periódica
- 2.9. Composición, funcionamiento y competencias de la Comisión de Seguimiento
- 2.10. Procedimiento de modificación y revisión del Plan de Igualdad
- 2.11. Sistema de resolución de conflictos

Anexo I. Indicadores de seguimiento del Plan de igualdad

Anexo II. Aplicación Presupuestaria en las reducciones de jornada



I.- Contexto, marco legal y compromiso con la igualdad

1.1.- Introducción

El presente Plan de Igualdad, se enmarca en el compromiso y apuesta de Deutsche Bank S.A.E., por el desarrollo de las relaciones laborales basadas en la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y la no discriminación.

Las partes firmantes de este acuerdo en cumplimiento con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (en lo sucesivo **LOI**), así como con el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (**RD 901/2020**), han negociado y acordado, en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad constituida al efecto, el presente Plan de Igualdad como herramienta efectiva para la salvaguarda de la igualdad entre mujeres y hombres.

Como paso previo a la negociación de este Plan y en cumplimiento de lo establecido en el artículo 46 de la LOI y los artículos 5 y 7 del RD 901/2020, se ha realizado y negociado el correspondiente diagnóstico de situación, que ha permitido conocer la realidad y situación de la plantilla en materia de igualdad de trato y oportunidades, detectar las necesidades y marcar objetivos de mejora, los cuales se integran en el presente Plan de Igualdad.

Siendo intención firme de las partes la efectiva implantación de las medidas plasmadas en el Plan de Igualdad, las partes suscriben y firman el presente acuerdo.

1.2.- Marco legal de aplicación

La igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos, nacionales e internacionales, entre los que destaca la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en diciembre de 1979 . ratificada por España en el año 1989-.

En el ámbito comunitario, constituye un Principio Fundamental de la Unión Europea desde el Tratado de Ámsterdam de 11 de mayo de 1999, considerando que la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de desigualdades entre ambos géneros es un objetivo transversal que debe integrar todas las políticas y acciones de la Unión Europea.

En nuestro ordenamiento jurídico, la Constitución Española de 1978 proclama en su artículo 14 el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Así, por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida política, económica, cultural y social.

El pleno reconocimiento de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres se completó con la entrada en vigor de la Ley Orgánica, 3/2007, de 22 de marzo, de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, que incorpora al ordenamiento español las Directivas 2002/73/CE en materia de acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesional y a las condiciones de trabajo, actualmente derogada implícitamente por la Directiva 2006/54/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la aplicación del principio de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación y 2004/113/CE, sobre aplicación de igualdad de trato entre mujeres y hombres en el acceso a bienes y servicios y su suministro.

Entre las medidas recogidas por la LOIMH para la promoción de la igualdad de trato y oportunidades en el seno de las Empresas, se contempla expresamente la elaboración y aprobación de Planes de Igualdad. En efecto, el artículo 46 de la LOIMH dispone que:

Este marco normativo se ha perfeccionado con la entrada en vigor de los Reales Decretos 901/2020 y 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, con entrada en vigor respectivamente el 14 de enero y el 14 de abril de 2020, completando así el marco jurídico de aplicación, que igualmente han sido observados para la elaboración del presente Plan de Igualdad.

Con ello, la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en materia de empleo y ocupación debe instituirse como un principio fundamental de las relaciones laborales y gestión de los recursos humanos de la Empresa, siendo éste el objetivo principal perseguido en el presente Plan de Igualdad.

1.3.- Compromiso de DB SAEU con la igualdad

En Deutsche Bank SAEU, tenemos un firme compromiso con la promoción de la igualdad de oportunidades y el respeto a la diversidad en todos los aspectos de nuestra organización. Creemos que la igualdad no solo es un derecho fundamental, sino también un pilar esencial para el desarrollo sostenible y el éxito de nuestra empresa.

Nuestro compromiso con la igualdad se manifiesta en las siguientes acciones:

Políticas Inclusivas: Implementamos políticas que aseguran la igualdad de trato y oportunidades para todas las personas, independientemente de su sexo, género, raza, orientación sexual, religión, discapacidad o cualquier otra condición personal o social.

Formación y Sensibilización: Ofrecemos programas de formación continua y actividades de sensibilización para todas nuestras personas trabajadoras, con el objetivo de fomentar una cultura de respeto y comprensión mutua.

Reclutamiento y Promoción: Nos esforzamos por garantizar procesos de selección y promoción justos y transparentes, que valoren el talento y las competencias de cada persona sin discriminación.

Conciliación y Flexibilidad: Promovemos medidas de conciliación de la vida laboral y personal, así como políticas de flexibilidad laboral, que permitan a nuestras personas trabajadoras equilibrar sus responsabilidades profesionales y personales.

Evaluación y Mejora Continua: Realizamos evaluaciones periódicas de nuestras políticas y prácticas de igualdad, con el fin de identificar áreas de mejora y asegurar que nuestras acciones sean efectivas y alineadas con nuestros valores.

En Deutsche Bank, SAEU, tenemos el convencimiento de que la diversidad y la igualdad son fuentes de innovación y crecimiento. Por ello, seguiremos trabajando incansablemente para crear un entorno inclusivo y equitativo.

II.- Contenido del Plan de Igualdad

2.1.- Partes que conciertan el Plan de Igualdad

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 45 de la LOIMH y el artículo 5 del RD 901/2020, el presente Plan de Igualdad y su diagnóstico previo, ha sido objeto de negociación en el seno de una Comisión Negociadora.

La Comisión Negociadora que ha negociado y aprobado el Plan de Igualdad y su diagnóstico previo ha sido constituida de forma paritaria, por la representación de la empresa y en representación de la plantilla por las Secciones Sindicales presentes en la empresa en proporción a su representatividad, y con legitimación para negociar el Plan de Igualdad.

La Comisión Negociadora se constituyó con un total de 10 integrantes (8 personas en representación de las personas trabajadoras y 2 personas por la representación de la Empresa). De igual modo, han participado en la Comisión Negociadora asesores especializados y con formación en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

En representación de la parte social, la composición ha sido la siguiente:

- CCOO, 4 nº de personas.
- CGT, 2 nº de personas.
- UGT, 2 nº de personas.

Los nombres de las personas que la componen quedan recogidos en el acta de constitución de fecha 14 de marzo de 2022 y en adenda de fecha 10 de septiembre de 2024.

2.2.- Ámbito personal, territorial y temporal

Ámbito personal.

El presente Plan será de aplicación en Deutsche Bank S.A.E.U para todos sus centros de trabajo, vinculando a todas personas trabajadoras adscritas a los mismos.

Ámbito territorial.

El presente Plan de Igualdad tiene alcance en todos los centros de trabajo de la sociedad Deutsche Bank S.A.E.

Ámbito temporal.

El Plan de Igualdad entrará en vigor a la fecha de su firma, con independencia de su fecha de publicación en el Registro y Depósito de Convenios y acuerdos colectivos.

La vigencia del presente Plan es de 4 años, empezando a contar desde la fecha de su firma, 21 del mes de noviembre de 2024.

Durante este periodo se realizará un seguimiento anual, así como las preceptivas evaluaciones intermedias y finales del Plan de igualdad por la Comisión de Seguimiento constituida a tal efecto.

2.3.- Informe de diagnóstico de situación en Deutsche Bank S.A.E

Las medidas que se contienen en el presente Plan de Igualdad, dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad entre mujeres y hombres, son fruto de los resultados de un diagnóstico de situación previo, de conformidad con lo previsto en los artículos 45 y ss. de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOI+), el RD 901/2020, y el RD 902/2020.

El informe de diagnóstico ha sido presentado y negociado en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.

Para la elaboración del diagnóstico, cuyos principales resultados se reflejan en el presente Plan de Igualdad, se ha procedido a un proceso de extracción y análisis de datos e información del año 2023, desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre, de carácter cualitativo y cuantitativo de todos los ámbitos recogidos en la normativa legalmente aplicable. En concreto, los siguientes:

1. Descripción de la Empresa y distribución de la plantilla.
2. Proceso de selección contratación y promoción

3. Promoción y desarrollo profesional.
4. Formación.
5. Clasificación profesional, retribuciones y auditoría retributiva
6. Infrarrepresentación femenina.
7. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
8. Prevención del acoso y por razón de sexo.
9. Comunicación externa e interna y sensibilización.
10. Violencia de género.
11. Salud Laboral.

El informe de conclusiones y resultados del referido diagnóstico, aprobado y consensado en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, es el siguiente:

1).- Descripción de la Empresa y distribución de la plantilla

- Deutsche Bank S.A.E.U., en adelante, la entidad o DBSAEU, es el único banco global con presencia en España. Replica con éxito el modelo del Grupo en Alemania y ofrece todos los servicios financieros de un banco universal. Se trata de la única entidad internacional que participa en la economía española con todos los servicios de un banco global para corporaciones, instituciones, empresas y particulares. Esta singularidad aporta una ventaja competitiva para el banco y para sus clientes, que se benefician de las sinergias de un banco universal.
- La entidad cuenta con cerca de 135 años de historia en España, 2.019 de personas empleadas que dan servicio a cerca de 500.000 clientes.
- La composición de la plantilla de Deutsche Bank, SAEU por sexo se encuentra equilibrada, con un 49,4% de mujeres y un 50,6%, de hombres a fecha de 31 de diciembre de 2023.
- El promedio de edad de la plantilla se sitúa en 46 años, siendo el de las mujeres 1 año superior al de los hombres (46 y 45 años, respectivamente).
- El promedio de antigüedad es de 14 años, siendo el de los hombres 3 años menor que el de las mujeres (13 y 16 años, respectivamente).
- En los niveles de Dirección de la compañía, se observa un equilibrio en términos absolutos entre hombres y mujeres, con un 53,4% y un 46,6% respectivamente, ese mismo equilibrio no se mantiene en el Comité ejecutivo de la división PB ni en el Comité ejecutivo de la división Corporate Bank. Asimismo, en la división Private Bank, en el grupo de los directores y directoras regionales, existe un desequilibrio del 13,6% de mujeres vs el 86,6% de hombres. Las mujeres mayoritariamente se encuentran encuadradas en Branch Manager, Business Banking Manager, Private Banking Manager y Business Banking Manager. En cuanto al primer nivel, Consejero Delegado, Consejo DB SAEU y Comité Ejecutivo DB SAEU se encuentran 9 mujeres y 12 hombres que representan un 42 % y un 58 %, respectivamente.

2).- Proceso de selección y contratación

- El proceso de reclutamiento y selección en Deutsche Bank está dotado de políticas y procesos objetivos que aseguran una toma de decisiones exenta de condicionantes de sexo, ya que se basa en criterios claramente definidos y procedimentados.
- Las personas que intervienen en el proceso de decisión y contratación pertenecen al área de Talent Acquisition & Employer Branding y están formadas en materia de Igualdad y sesgos inconscientes, lo que contribuye a disipar cualquier componente de arbitrariedad o discriminación. Asimismo, aquellas personas del management que intervienen en los proceso, también están formadas en la misma línea.
- En línea con la distribución de sexos en la plantilla, las contrataciones efectuadas durante

el año 2023 fueron el 46% femeninas y el 54% masculinas. En cuanto a bajas en la entidad fueron mayoritariamente de hombres tanto en voluntarias como involuntarias con un 66% y 65% respectivamente.

- En lo que se refiere a la edad de contratación, la franja con mayor número de incorporaciones es de 30 a 45 años, con equilibrio entre hombres y mujeres. En el tramo de edad donde se observa una menor representación de incorporación de mujeres es en el rango 46 a 55 años con un porcentaje por debajo del 40%
- En las altas del último año, existe un equilibrio entre la contratación de mujeres respecto a la de hombres con un 46% y un 54% respectivamente. En Non Corporate Title el 67% de contrataciones son mujeres. Observamos como en los títulos corporativos de Vice President, Assistant Vice President y Associate, la representación de mujeres está por debajo del 40%. En el resto de los títulos, la contratación está equilibrada. En el caso de Director y Analyst en un 50% y en Managing Director la única contratación es de una mujer.
- Todas las contrataciones de la entidad son de carácter indefinido.

3).- Promoción y desarrollo profesional

- Existe una clara orientación de Deutsche Bank S.A.E por asegurar la igualdad de oportunidades en su gestión del desempeño y talento, que se demuestra a través del establecimiento de un sistema de gestión del desempeño con herramientas que dotan de objetividad al proceso.
- La Entidad cuenta con dos procesos objetivos de promoción:
 - Un proceso estándar para categorías locales denominado prueba de ascenso por capacitación, tal y como está regulado en el Convenio Interno de la empresa, que tiene lugar cada dos años y permite la promoción hasta Nivel V de Convenio de Banca.
 - Un proceso de promoción profesional con fases y criterios definidos que aseguran la objetividad en las decisiones, tanto para las categorías establecidas en convenio colectivo como para las categorías globales (títulos corporativos) que se ha implantado para todo el grupo Deutsche Bank. Las promociones de títulos corporativos efectuadas durante el año 2023 han sido equilibradas entre hombres y mujeres en un 51% y 49% respectivamente. En lo que se refiere a categorías profesionales, el porcentaje de ambos es el 50%. En todas las categorías, las promociones han sido en porcentaje superior o igual al 50% en mujeres excepto en los niveles 3 y 5 donde existe mayor número de hombres promocionados.
- La Compañía carece de planes de carrera definidos, aunque cuenta con planes de desarrollo individualizados. En este proceso se fomentan las conversaciones entre ambos, para definir y elaborar un plan de desarrollo a medida para cada persona empleada. Cada persona, en función de sus aspiraciones y sus habilidades y con la guía de su responsable, puede definir plan de desarrollo profesional.
- El 100% de la plantilla cuenta con un contrato indefinido, mostrando la apuesta de la Compañía por la estabilidad en el empleo.
- El 98,96% de las personas trabajadoras de Deutsche Bank S.A.E desarrollan una jornada a tiempo completo. Existe una proporción equilibrada de mujeres y hombres en las jornadas a tiempo completo y un desequilibrio en las jornadas a tiempo parcial, aunque siendo el porcentaje del tiempo parcial total del 1,04%, este dato es residual.

4).- Formación

- DB SAEU cuenta con un plan de formación, diseñado de manera anual, que da respuesta a las necesidades identificadas por la entidad tanto de aplicación Cross divisional, como específica en algunas divisiones, en materia regulatoria y no regulatoria,

teniendo además una oferta formativa de carácter voluntario con una plataforma llamada Learning Hub, accesible a todas las personas empleadas de la entidad.

- Las formaciones obligatorias y no obligatorias se realizan dentro de la jornada laboral.
- En la distribución de participantes en acciones formativas por sexo, la presencia de la mujer y del hombre es totalmente equilibrada con un 50% de ambos, recibiendo formación el 100% de la plantilla. Las personas que se han formado son en mayor parte en formación obligatoria/regulatoria y por iniciativa propia según el catálogo de cursos de la empresa son 200, lo que corresponde a un 10% de la plantilla.
- Las personas trabajadoras con contrato suspendido, ya sea por excedencia por cuidado de un menor, cuidado de familiares o disfrute de un permiso no retribuido establecido en el convenio interno, que no pueden asistir a los cursos de formación en ese período, pueden solicitar el acceso a la formación on-line, o solicitar, previamente a su incorporación, el material de la formación impartida.
- El equipo de Recursos Humanos ha recibido formación en materia de igualdad, así como las personas del management y resto de personas empleadas.

5).- Clasificación profesional, retribuciones y auditoría retributiva

- Deutsche Bank SAEU se rige por el Convenio colectivo de Banca.
- La Política Retributiva de DB, S.A.E.U hace suya la política retributiva del Grupo Deutsche Bank vigente en cada momento, que junto con las disposiciones específicas establecidas en la Política Retributiva de DB, S.A.E.U, constituyen la Política Retributiva que resulta de aplicación a todas las personas empleadas y directivas de la entidad, así como las sociedades filiales del Grupo Deutsche Bank en España. La Política Retributiva de DB, S.A.E.U es pública y está disponible en la página web corporativa del Banco, garantizando el acceso a todas las personas trabajadoras.
- Esta política tiene como objetivo mantener y garantizar la equidad interna y la competitividad externa.
- Los conceptos retributivos presentes en la Compañía están claramente definidos y obedecen a la naturaleza de los trabajos desempeñados.
- Dentro de su paquete de recompensa, Deutsche Bank S.A.E.U. ofrece un programa de retribución flexible (destinando hasta un 30% de la retribución bruta anual de cada empleado a la contratación de determinados beneficios) y beneficios adaptados al mercado laboral actual.
- Las revisiones salariales buscan fomentar la equidad interna y su vinculación al desempeño/potencial y están basadas en la aplicación del convenio y la situación del mercado actual.
- Adicionalmente, la Entidad ha realizado una auditoría retributiva en la que se ha establecido un sistema de valoración de puestos de igual valor o *Position Class*, cuya metodología pone en relación posiciones equivalentes que permitan comparar las diferencias por género dentro del ámbito concreto de la compañía analizada, y cumple con los criterios de adecuación, totalidad y objetividad, con el fin de poder realizar un diagnóstico retributivo entre mujeres y hombres en cumplimiento de lo previsto en el RD 902/2020.

6) Ë Infrarrepresentación femenina

- Los resultados del análisis del sistema de clasificación profesional muestran la feminización de los niveles de los grupos profesionales X y XI, donde se concentra el 73,68% y 64% respectivamente de mujeres. El resto de los niveles se encuentran compensados a excepción del nivel 1 donde el porcentaje de hombres es del 74%.

- Además de la clasificación profesional del Convenio Colectivo de Banca, Deutsche Bank tiene implantada una clasificación a nivel global por Corporate Titles o Títulos corporativos. En los niveles de Managing Director y Director el volumen de hombres es muy superior al de mujeres y en el resto de los niveles se va estableciendo una tendencia al equilibrio al ir incorporando o promocionando mujeres en los mismos.

Concretamente, el 34% de la plantilla ostenta el título corporativo No Corporate Title. En este grupo, las mujeres representan el 60% y los hombres el 40%. En el resto de Corporate Titles, el peso entre hombres y mujeres de Associate, Assistant Vice President y Vice President se encuentra equilibrado, mientras que en Director y Managing Director los hombres representan el 65% y el 80% respectivamente.

7).- Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral

- Se evidencia un compromiso empresarial en la adopción de medidas que fomenten el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Existen políticas y acuerdos con los representantes de las personas trabajadoras, adicionales a los previstos en el convenio, dirigidos a facilitar el ejercicio de tales derechos, como, entre otros, la flexibilidad horaria y el teletrabajo.
- Según la información disponible por la entidad, aproximadamente la mitad de la plantilla no tiene ningún menor a cargo tanto en el caso de las mujeres como de los hombres.
- En el caso de las mujeres, el 36%, tiene dos o más hijos, el 33% en el caso de los hombres. Y en ambos casos, el 19% tiene un hijo.
- De la información cuantitativa, se extrae que, tanto hombres como mujeres hacen uso de los permisos y medidas. En lo que se refiere a las suspensiones de contrato relacionados con nacimiento, el porcentaje está equilibrado en un 45% para las mujeres y un 55% para los hombres. En cuanto a los permisos no retribuidos éstos son realizados mayoritariamente por mujeres en un 86,76%.

8).- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

- La empresa cuenta con un protocolo formal de prevención de acoso sexual o por razón de sexo, en las relaciones laborales, estableciendo un método que se aplica a la prevención y rápida solución de las reclamaciones relativas a estos aspectos 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.
- Durante el año 2023, no se ha producido ninguna denuncia que haya dado lugar a la activación del protocolo de acoso sexual o por razón de sexo.

9).-Comunicación externa e interna y sensibilización

- El objetivo de la Entidad es el de garantizar la igualdad entre hombres y mujeres, se encuentra reflejado formal y explícitamente en todas las comunicaciones que realiza la compañía, tanto internas, a través de los diferentes canales de comunicación con personas trabajadoras, como externas, cuando se dirige a partners y clientes. Se manifiesta además en la difusión de imágenes no sexistas y en la utilización de un lenguaje inclusivo en página web, redes sociales, intranet, publicidad, etc.

10).- Violencia de género

- Deutsche Bank S.A.E cuenta con medidas específicas en materia de violencia de género recogidas en el anterior Plan de igualdad con un apartado específico sobre la materia.

- En 2023, ninguna persona ha comunicado una situación de víctima de violencia de género.

11).- Salud laboral

- En los protocolos de prevención de riesgos laborales aplicados en la Compañía se observa la inclusión de la perspectiva de género, El plan de prevención recoge una serie de procedimientos, entre ellos el procedimiento para personal sensible. A este colectivo pertenecen, entre otras personas, las mujeres embarazadas, las que han dado a luz recientemente o las que están en periodo de lactancia. En la evaluación de riesgo psicosocial se ha tenido en cuenta la perspectiva de género en el análisis de todas las personas trabajadoras (RED y SSCC).

2.4.- Resultados de la auditoría retributiva

Los resultados de la auditoría retributiva, así como su vigencia y periodicidad en los términos establecidos en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, son los siguientes:

Metodología de valoración de puestos.

La metodología o sistema IPE (International Position Evaluation), propiedad de Mercer, ofrece un enfoque global de valoración de puestos basado en puntos y factores, que permite un análisis consistente del tamaño de la organización y de la aportación de las posiciones evaluadas. Además, esta valoración puede aplicarse a todo tipo de organizaciones en cualquier parte del mundo.

~ Las principales características y ventajas del sistema IPE son las siguientes:

- Sistema analítico que asigna puntos en función de cinco factores, divididos en 12 dimensiones.
- Sistema volcado en una plataforma online (Mercer WIN® | eIPE).
- Agrupa los puestos por Niveles.
- Permite hacer comparaciones entre departamentos, empresas del grupo (cuando aplique) y el mercado.
- Metodología contrastada y utilizada a nivel global.

~ Mercer IPE se utiliza para medir la aportación e importancia relativa de los puestos dentro de una organización de una manera objetiva en la que no se valora al titular del puesto, sino el puesto en sí mismo, evitando el sesgo subjetivo.

~ Reflejando las más actuales, complejas y diversas estructuras de negocios, IPE considera objetivamente tanto la estructura de la organización, la complejidad del negocio como el valor que crea cada puesto dentro del contexto de su operación particular.

~ La aplicación de los factores de IPE durante el proceso de valoración de puestos ayuda a fortalecer el entendimiento del negocio, valorar la relación entre puestos y familias de puestos, alinear los puestos en los niveles y segmentos de negocio a través de diferentes geografías. Todo ello con la mayor transparencia derivada del procedimiento mismo de valoración.

El Art. 28 del Estatuto de los Trabajadores establece que un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes. Los cinco factores que se han tenido en cuenta para puntuar en el proceso de valoración de puestos son: impacto, conocimiento, innovación, comunicación y riesgo.

¡ Por todo lo anterior, el sistema de valoración de puestos IPE de Mercer cumple con los requerimientos indicados en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, al otorgar transparencia y objetividad en la valoración de puestos dentro de la organización, eliminando cualquier sesgo de discriminación entre hombres y mujeres, y permitiendo la correcta aplicación del principio de igualdad de retribución en puestos de trabajo de igual valor.

Resultados de la auditoría retributiva.

Del análisis total realizado sobre la compensación de la compañía, teniendo en cuenta la valoración de puestos por trabajo de igual valor, se extraen las siguientes conclusiones generales:

- La identificación de posiciones de igual valor está muy segmentada de acuerdo con el sector y las características de estas empresas. La mayoría de las mujeres presenta segmentación vertical y disminuye su presencia a medida que se incrementa el nivel de responsabilidad con carácter general, si bien este fenómeno no se manifiesta de manera clara en la entidad.
- Los esquemas de composición del salario derivan principalmente del convenio colectivo y junto a beneficios corporativos sociales y sistema de variable, no presentan sesgo de género.
- Las comparativas globales (brechas salariales sin ajustar) presentan diferencias significativas por la distribución mayoritaria de hombres en las posiciones de mayor responsabilidad, siendo la brecha global del 34% a favor de los hombres. (En mediana equiparada en dato es 20%). El análisis de la brecha salarial ajustada por posiciones de igual valor permite comparar la mayoría de las posiciones entre hombres y mujeres, excluyendo únicamente los niveles 62 y 60 ocupados exclusivamente por un hombre.
- Existen diferencias superiores al 25% en la retribución total de la compañía por posiciones de igual valor en los niveles 59, 58, 56, 55, 54, 53 y 45 en promedio efectivo; 59, 58 y 56 en mediana efectiva; y en equiparados se mantienen las diferencias PC 59, 58, 56, 55, 54, 53 y 45 en promedio, y en mediana en PC 59 y 58.
- Las diferencias se localizan principalmente en la retribución variable y obedecen principalmente a cuestiones derivadas del devengo porque se trate de personas de incorporación reciente, o bien de la división donde están adscritas lo que influye en los criterios de generación del propio salario variable. Estas diferencias afectan a un 9% del total de la plantilla analizada (97 mujeres en PC59, PC58, PC56, PC55, PC54, PC53 y PC45) según el promedio equiparado y a un 0,4% del total de la plantilla analizada (5 mujeres en PC59 y PC58) según la mediana equiparada.

En consecuencia, las diferencias derivan de situaciones puntuales identificadas, como consecuencia de la posición desarrollada de singularidad y remuneración diferente con indiferencia del género, por lo que se puede concluir la inexistencia de diferencias críticas en la estructura retributiva de la compañía por razón de género.

Vigencia de la auditoría salarial

La auditoría salarial tendrá la misma vigencia que el presente Plan de Igualdad. Durante este periodo de vigencia se realizará periódicamente un seguimiento de los principales indicadores de diferencias salariales.

Plan de acción

Dentro de las medidas del plan de igualdad, se encuentran acciones dirigidas a mejorar las diferencias salariales entre mujeres y hombres.

2.5.- Definición de objetivos del Plan de Igualdad

El Plan de Igualdad de DB SAEU persigue garantizar que el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y la no discriminación por razón de sexo sea un principio rector de todas las actuaciones empresariales de forma transversal y presente en todas las políticas, procedimientos y actuaciones de la gestión de Recursos Humanos de la empresa.

Objetivos generales.

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.

La igualdad entre mujeres y hombres, y la no discriminación por cualquier condición o circunstancia personal o social, será el principio rector de todas las actividades de forma transversal y estará presente en todas las políticas, procedimientos y actuaciones de la gestión de personas.

Para ello, el Plan de Igualdad contempla una serie de medidas y acciones que tienen como fin principal la consecución de los siguientes objetivos:

- **Garantizar** la igualdad mediante los órganos de gestión establecidos, velando porque los objetivos del Plan de Igualdad tengan el necesario impulso interno y un adecuado seguimiento con objeto de asegurar su cumplimiento.
- **Promover** la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre todos los profesionales, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional a todos los niveles.
- **Prevenir** la discriminación laboral por razón de sexo.
- **Asegurar** que la gestión de Recursos Humanos, así como la de aquellas personas que cuentan con equipos a su cargo, están alineados con la filosofía y principios de DB SAEU en materia de igualdad de oportunidades.
- **Fomentar** una cultura de sensibilización en torno a la Igualdad entre mujeres y hombres y la Conciliación a través de las acciones de sensibilización, comunicación y formación necesarias, manteniendo medidas que favorezcan el equilibrio de la vida laboral con la vida personal de todos los profesionales.

Objetivos específicos

Área	Objetivo
Comunicación externa e interna y sensibilización	<ul style="list-style-type: none"> • Dar a conocer de forma expresa el compromiso de Deutsche Bank, SAEU con la Igualdad, haciéndolo público tanto interna como externamente. • Fomentar una cultura inclusiva libre de prejuicios y sesgos en la que el principio de igualdad de trato y oportunidades rijan todas las actuaciones de la Compañía, sin que haya cabida a estereotipos o ideas preconcebidas que puedan dificultar la efectividad de este principio. • Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen de igualdad entre mujeres y hombres.
Selección y contratación	<ul style="list-style-type: none"> • Garantizar el principio de igualdad de trato y no discriminación en los procesos de reclutamiento, selección y contratación. • Promover la incorporación a las diferentes áreas, niveles y puestos de personas del sexo menos representado.
Clasificación profesional, retribuciones, auditoría retributiva	<ul style="list-style-type: none"> • Avanzar hacia una ocupación equilibrada de sexo en posiciones de negocio, técnicas y puestos de responsabilidad. • Mantener un sistema salarial que garantice en todo momento la transparencia, objetividad y equidad, bajo el principio de no discriminación por razón de sexo y basado en el nivel de rendimiento y desempeño de funciones y resultados de la persona trabajadora (mérito).
Infrarrepresentación femenina	<ul style="list-style-type: none"> • Avanzar en el desarrollo y presencia de mujeres a puestos de responsabilidad donde está menos representada. • Corregir cualquier desviación que pudiera existir en las retribuciones de mujeres y hombres
Formación	<ul style="list-style-type: none"> • Potenciar, a través de la formación, la sensibilización en igualdad e inclusión. • Potenciar la formación para el desarrollo profesional de la plantilla.
Promoción y desarrollo profesional	<ul style="list-style-type: none"> • Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en las promociones, asegurando una toma de decisiones basada en criterios objetivos, fundamentados en los conocimientos, experiencia, desempeño y competencia de la persona
Corresponsabilidad y conciliación	<ul style="list-style-type: none"> • Potenciar herramientas y medidas que faciliten el equilibrio entre la vida personal y el desempeño de las responsabilidades y crecimiento profesional dentro de la Entidad, asegurando que estas medidas se conocen y son accesibles a toda la plantilla y que su uso no tiene consecuencias negativas en el desarrollo profesional de las personas. • Sensibilizar en la corresponsabilidad de ambos sexos en la atención del entorno familiar más cercano de la persona trabajadora.
Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	<ul style="list-style-type: none"> • Promover entornos de trabajo seguros, saludables e inclusivos en los que impere el respeto por y entre las personas. • Proteger los derechos fundamentales de las personas en los lugares de trabajo, garantizando la prevención y, en su caso, la actuación ante situaciones discriminatorias por acoso sexual y por razón de sexo
Violencia de género	<ul style="list-style-type: none"> • Proteger los derechos fundamentales de las personas en los lugares de trabajo y prevenir la violencia de género en el seno de la Empresa, prestando información y apoyo a las profesionales víctimas de violencia de género.

Salud Laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Garantizar que las personas trabajadoras, mujeres y hombres, tienen las mismas condiciones de trabajo y en función de los servicios/áreas en los que se encuentran adscritas. • Mantener la perspectiva de sexo en las políticas de prevención de riesgos laborales, poniendo los medios necesarios para prevenir riesgos en el trabajo en general y las mujeres embarazadas, las que han dado a luz recientemente o las que están en periodo de lactancia.
----------------------	--

2.6.- Medidas del Plan de Igualdad, indicadores, plazo de ejecución y recursos necesarios para su implementación.

Una vez identificados los objetivos generales y específicos del Plan, a continuación, se recogen los ámbitos de actuación y las medidas que integran el presente Plan de Igualdad, así como el plazo de ejecución y priorización y el diseño de indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida.

Ámbitos objeto de actuación

El conjunto de medidas ha sido negociadas y acordadas en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad tras el análisis de las conclusiones alcanzadas en el Diagnóstico de Situación.

Al objeto de facilitar la distinción de cada una de las medidas, se ha optado por relacionarlas por áreas y objetivos concretos, incorporando los indicadores necesarios para su control, así como las áreas responsables de su ejecución y el plazo establecido para el cumplimiento de cada una de ellas, todo ello, en cumplimiento de lo previsto en los apartados g) y h) del artículo 8.2 del RD 901/2020.



1).- COMUNICACIÓN EXTERNA E INTERNA Y SENSIBILIZACIÓN.

OBJETIVO ESPECÍFICO:

- Dar a conocer de forma expresa el compromiso de Deutsche Bank, SAEU con la Igualdad, haciéndolo público tanto interna como externamente.
- Fomentar una cultura inclusiva libre de prejuicios y sesgos en la que el principio de igualdad de trato y oportunidades rija todas las actuaciones de la Compañía, sin que haya cabida a estereotipos o ideas preconcebidas que puedan dificultar la efectividad de este principio.
- Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen de igualdad entre mujeres y hombres.

MEDIDA	INDICADOR	ÁREA RESPONSABLE	PLAZO
1.1 Difundir mediante una acción informativa a toda la plantilla, el plan de igualdad y su plan de acción. Utilizando los diferentes canales de comunicación interna disponibles	Comunicación de los Planes N.º canales de información	RRHH - Área de comunicación	EJECUCIÓN: 1º semestre 2025 SEGUIMIENTO: 1er cuatrimestre 2025
1.2 Incorporar en el proceso de acogida y en la formación inicial de nuevas incorporaciones la información sobre la existencia del Plan y un resumen de su contenido, así como del Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.	Incorporación de la información en el perfil de Workday del empleado (Journey) y la mención en el Welcome to DB	Recursos Humanos	EJECUCIÓN: Durante la vigencia del plan de igualdad desde su firma. SEGUIMIENTO: 1er cuatrimestre 2025
1.3 Difundir píldoras informativas sobre temas de interés relacionados con la igualdad entre mujeres y hombres (como el día internacional de la mujer, violencia de género, etc.)	Nº de píldoras difundidas	RRHH - Área de Formación	EJECUCIÓN: Durante la vigencia del plan de igualdad desde su firma.

			SEGUIMIENTO: 1er cuatrimestre de cada año a partir de 2025
1.4 Promover imágenes y comunicación no sexista, de toda la documentación interna e información externa	Revisión aleatoria de imágenes y comunicaciones	Departamento de Marketing - Área de comunicación - RRHH	EJECUCIÓN: Durante la vigencia del plan de Igualdad desde su firma SEGUIMIENTO: 1er cuatrimestre de cada año a partir de 2025

2).- SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO:				
<ul style="list-style-type: none"> Garantizar el principio de igualdad de trato y no discriminación en los procesos de reclutamiento, selección y contratación. Promover la incorporación a las diferentes áreas, niveles y puestos de personas del sexo menos representado. 				
	MEDIDA	INDICADOR	ÁREA RESPONSABLE	PLAZO
Selección	2.1 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 incluirá 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.	Comunicación enviada a Headhunters y ETTs de los criterios de igualdad en los procesos	Recursos Humanos	EJECUCIÓN: Durante la vigencia del plan de Igualdad desde su firma SEGUIMIENTO: 1er cuatrimestre de cada

				año a partir de 2025
Selección	2.2 Se promoverá una presencia equilibrada entre ambos sexos en los procesos de selección. En aquellas divisiones donde el número de mujeres sea inferior, en igualdad de condiciones de los candidatos finalistas y de acuerdo con los compromisos del banco en materia de diversidad y género, se dará preferencia en la ocupación del puesto.	Información sobre 2 procesos de selección realizados a elegir aleatoriamente por la Comisión de Seguimiento	Recursos Humanos/Managers	EJECUCIÓN: Durante la vigencia del plan desde su firma. SEGUIMIENTO 1er cuatrimestre de cada año a partir de 2025
Selección	2.3 En los puestos de Dirección cualquier proceso de selección para cubrir una vacante contará, en la medida de lo posible, al menos, con una candidata en la fase final del proceso.	Información sobre 2 procesos de selección realizados a elegir aleatoriamente por la Comisión de Seguimiento	Recursos Humanos	EJECUCIÓN: Durante la vigencia del plan desde su firma. SEGUIMIENTO 1er cuatrimestre de cada año a partir de 2025
Ceses	2.4 Se incluirán encuestas de calidad para las personas candidatas con cuestiones expresas sobre el tratamiento no discriminatorio, respecto a las empresas de selección.	Puesta en marcha de las encuestas de calidad	Recursos Humanos	EJECUCIÓN: Durante la vigencia del plan desde su firma. SEGUIMIENTO Remisión trimestral
Ceses	2.5 Se remitirá un cuestionario en el que se preguntará a las personas trabajadoras que causen baja voluntaria por las causas de su baja. Entre las posibles causas se incluirán ítems de igualdad y de conciliación.	Puesta en marcha del cuestionario acordado y entrega de encuestas trimestral	Recursos Humanos	EJECUCIÓN: Durante la vigencia del plan desde su firma. SEGUIMIENTO Remisión trimestral
Selección	2.6 Se facilitará cada año a la Comisión de Seguimiento, información sobre los procesos de selección llevados a cabo, desglosando el porcentaje de candidaturas de cada género y las personas finalmente incorporadas de cada género:	Número de personas postuladas por género y personas	Recursos Humanos	EJECUCIÓN: Durante la vigencia del plan desde su firma.

	<p>“ Por categorías de CCB (indicador 1.7)</p> <p>“ Por Título Corporativo (como pág. 15 del Diagnóstico)</p> <p>“ Por Rol (como págs. 15-16-17 del Diagnóstico)</p> <p>“ Por División (como pág. 17 del Diagnóstico)</p>	seleccionadas por género.		<p>SEGUIMIENTO</p> <p>1er cuatrimestre de cada año a partir de 2025</p>
Selección	2.7 Se establece que las personas implicadas en los procesos de selección deberán recibir acciones de formación y sensibilización en materia de igualdad.	<p>Formación Impartida/ Colectivo formado</p> <p>Contenidos de la formación</p>	Recursos Humanos	<p>EJECUCIÓN:</p> <p>Durante la vigencia del plan desde su firma.</p> <p>SEGUIMIENTO</p> <p>1er cuatrimestre de cada año a partir de 2025</p>
Selección	2.8 Las ofertas de empleo serán publicadas usando lenguaje no sexista y siguiendo el principio de igualdad y trato no discriminatorio.	Revisión aleatoria de ofertas publicadas (5 ofertas)	Recursos Humanos	<p>EJECUCIÓN:</p> <p>Durante la vigencia del plan desde su firma.</p> <p>SEGUIMIENTO</p> <p>1er cuatrimestre de cada año a partir de 2025</p>
Selección	2.9 Se garantizará que los procesos de movilidad interna se llevan a cabo en igualdad de condiciones. Para ello, todos los puestos vacantes se publicarán a través de convocatoria interna siempre que el perfil profesional lo permita.	Revisión aleatoria de ofertas publicadas (5 ofertas)	Recursos Humanos	<p>EJECUCIÓN:</p> <p>Durante la vigencia del plan desde su firma.</p> <p>SEGUIMIENTO</p> <p>1er cuatrimestre de cada año a partir de 2025</p>
Plantilla	2.10 Como objetivo general, se establece que en los próximos cuatro años ningún sexo supere el 53% de la misma.	Indicador 1.2	Recursos Humanos	<p>EJECUCIÓN:</p> <p>Durante la vigencia del plan desde su firma.</p>

				SEGUIMIENTO 1er cuatrimestre de cada año a partir de 2025
Ceses	2.11 En relación con las personas que cesan en la empresa, la información relativa al motivo de baja desglosado en involuntarias, (según el tipo) voluntarias y prejubilaciones y edad desglosada por rangos de 10 años partiendo de la edad de 20 años.	Información de ceses definitivos	Recursos Humanos	Revisión Intermedia
Contratación ETT	2.12 En relación con las personas cedidas por otras empresas (ETT), la información relativa al centro de trabajo, departamento, y puesto	Indicador Identificación número y condiciones de trabajo personas cedidas	Recursos Humanos	Revisión intermedia
Estudios	2.13 Disponer de un registro con el nivel de estudios de la plantilla.	Indicador de distribución plantilla por nivel de estudios	Recursos Humanos	Revisión Intermedia

3).- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA

	<p>OBJETIVO ESPECÍFICO:</p> <ul style="list-style-type: none"> Avanzar hacia una ocupación equilibrada de sexo en posiciones de negocio. técnicas y puestos de responsabilidad. Mantener un sistema salarial que garantice en todo momento la transparencia, objetividad y equidad, bajo el principio de no discriminación por razón de sexo y basado en el nivel de rendimiento y desempeño de funciones y resultados de la persona trabajadora (mérito). 			
	MEDIDA	INDICADOR	ÁREA RESPONSABLE	PLAZO
Retribución	3.1 Se garantizará el 100% de la retribución bruta anual que se percibe en los casos de suspensión de contrato por nacimiento, adopción, guarda o acogimiento o embarazo de riesgo.	Complemento abonado en nómina	Recursos Humanos	<p>EJECUCIÓN:</p> <p>Durante la vigencia del plan desde su firma.</p>
Retribución	<p>3.2 En el cumplimiento de objetivos para el cálculo de la Compensación Variable a satisfacer a las personas trabajadoras en situación de suspensión de contrato por nacimiento, adopción, guarda o acogimiento o embarazo de riesgo, se incluirá la siguiente garantía</p> <ul style="list-style-type: none"> Personas trabajadoras 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 hacen referencia los actuales artículos 30.2 y 32, se considerará el promedio mensual de los objetivos alcanzados durante el tiempo efectivamente trabajado en el ejercicio correspondiente. Resto de personas empleadas. 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. 	<p>Red Oficinas: Reglas Impulsa para personas trabajadoras con contrato suspendido por nacimiento</p> <p>SSCC: A través de PMI de Performance Management</p>	Planificación Comercial/Recursos Humanos	<p>EJECUCIÓN:</p> <p>Durante la vigencia del plan desde su firma.</p> <p>SEGUIMIENTO</p> <p>2º trimestre de cada año desde 2025</p>

Retribución	3.3 Aquellas personas empleadas que a 30 de junio o a 31 de diciembre fueran personas de alta en la empresa y solicitasen a continuación de dicha fecha una excedencia por cuidado de menor o cuidado de un familiar, cónyuge o pareja de hecho y que no estuvieran dadas de alta en la Empresa en el momento del pago de la Compensación Variable por ese motivo, tendrán derecho a percibir dicha compensación variable siempre y cuando les corresponda.	Pago de retribución variable	Recursos Humanos	EJECUCIÓN: Durante la vigencia del plan desde su firma. SEGUIMIENTO 1er cuatrimestre de cada año desde 2025
Retribución	3.4 En relación con la fijación de objetivos comerciales de IMPULSA para las personas empleadas que se encuentren en reducción de jornada de conformidad al artículo 35 del Convenio Colectivo de Banca, dichos objetivos se adaptarán en cada caso al porcentaje de jornada de trabajo realizada por la persona empleada según se detalla en el Anexo II . Aplicación presupuestaria en las reducciones de jornada	Anexo II . Aplicación presupuestaria en las reducciones de jornada	Planificación comercial	EJECUCIÓN: Durante la vigencia del plan desde su firma. SEGUIMIENTO 1er cuatrimestre de cada año desde 2025
Retribución	3.5 Considerando los resultados del registro retributivo de cada año, analizar aquellas PC ϕ que planteen brechas superiores al 25% en promedio y mediana equiparada o en su defecto si no hubiera ninguna brecha superior a dicho %, aquellas que estén por encima del 20%.	Registro Retributivo	Recursos Humanos	EJECUCIÓN: Durante la vigencia del plan desde su firma. SEGUIMIENTO 2º trimestre de cada año desde 2025
Retribución	3.6 Anualmente se entregará el registro retributivo desagregado y en función a las Posiciones de Valor y clasificación profesional de la plantilla.	Registro retributivo de abril a marzo de cada año	Recursos Humanos	EJECUCIÓN: Durante la vigencia del plan desde su firma. SEGUIMIENTO 2º trimestre de cada año desde 2025

4.)- INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA.

OBJETIVO ESPECÍFICO: <ul style="list-style-type: none"> Avanzar en el desarrollo y presencia de mujeres a puestos de responsabilidad donde está menos representada. Corregir cualquier desviación que pudiera existir en las retribuciones de mujeres y hombres 				
	MEDIDA	INDICADOR	ÁREA RESPONSABLE	PLAZO
Infrarrepresentación femenina.	4.1 Reducir el diferencial existente en los primeros niveles entre mujeres y hombres de modo que de cara al 2028 se sitúe entre 35% y 43% de forma agregada en los Títulos Corporativos comprendidos entre VP y MD	Indicador 1.3	Recursos Humanos/ Negocio	EJECUCIÓN: Durante la vigencia del plan desde su firma. SEGUIMIENTO 2º trimestre de cada año desde 2025
infrarrepresentación femenina	4.2 Se identificarán los colectivos/profesiones de mayor dificultad para cubrir puestos por mujeres, para implementar en la medida de lo posible acciones para su corrección.	Relación de colectivos y profesiones de difícil contratación de mujeres	Recursos Humanos	EJECUCIÓN: 1er cuatrimestre 2025

5).- FORMACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO:

- Potenciar, a través de la formación, la sensibilización en igualdad e inclusión.
- Potenciar la formación para el desarrollo profesional de la plantilla.

MEDIDA	INDICADOR	ÁREA RESPONSABLE	PLAZO
<p>5.1 Se incluirá en los planes de formación de la empresa, cursos o jornadas de formación en igualdad de oportunidades destinados a todas las personas trabajadoras de la organización y a todos los niveles. Asimismo, dentro de los programas de orientación a nuevas personas trabajadoras se incluirá formación en materia de igualdad.</p>	<p>Inclusión en los planes de formación. Número de personas que hayan seguido las acciones formativas. Inclusión en Welcome to DB o Journey onboarding</p> <p>Contenido de la formación</p>	<p>Recursos Humanos</p>	<p>EJECUCIÓN: Durante la vigencia del plan desde su firma.</p> <p>SEGUIMIENTO 1er cuatrimestre de cada año desde 2025</p>
<p>5.2 Para permitir la conciliación de la vida personal y profesional, se fomentará la formación presencial dentro del horario laboral, así como las herramientas de formación on-line.</p> <p>Cuando se planifique la formación se revisarán las necesidades de conciliación adaptando los horarios en la medida de lo posible y preavisando con suficiente tiempo para que todas las personas puedan asistir a dicha</p>	<p>Datos de formaciones dentro de la jornada laboral y método</p>	<p>Recursos Humanos</p>	<p>EJECUCIÓN: Durante la vigencia del plan desde su firma.</p>

formación.	utilizado		SEGUIMIENTO 1er cuatrimestre de cada año desde 2025
5.3 Las personas empleadas con contrato suspendido, ya sea por excedencia por cuidado de un menor, cuidado de familiares, cónyuge o pareja de hecho o disfrute de un permiso no retribuido establecido en el convenio interno, y que por dicho motivo no hubieran podido asistir a los cursos de formación en ese período, podrán solicitar el acceso a la formación on-line, siempre que mantengan el acceso a los sistemas del Banco. Asimismo, se les permitirá concurrir a los exámenes de capacitación como si estuvieran en activo. De todo esto se comunicará fehacientemente a las personas empleadas afectadas.	Solicitudes de formación en estas situaciones	Recursos Humanos	EJECUCIÓN: Durante la vigencia del plan desde su firma. SEGUIMIENTO 1er cuatrimestre de cada año desde 2025
5.4 Se facilitará a través de Learning Hub formación en Igualdad para las personas que formen la comisión de seguimiento.	Formación impartida, contenido	Recursos Humanos	EJECUCIÓN: Durante la vigencia del plan desde su firma. SEGUIMIENTO 1er cuatrimestre de cada año desde 2025

6).- PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL.

OBJETIVO ESPECÍFICO:				
<ul style="list-style-type: none"> Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en las promociones, asegurando una toma de decisiones basada en criterios objetivos, fundamentados en los conocimientos, experiencia, desempeño y competencia de la persona 				
	MEDIDA	INDICADOR	ÁREA RESPONSABLE	PLAZO

Promociones	6.1 Que el % de personas promocionadas en Corporate Titles, en su conjunto, del género menos representado, siempre se sitúe por encima del 40%	Indicador 4.2.	Recursos Humanos	EJECUCIÓN: Durante la vigencia del plan desde su firma. SEGUIMIENTO 2º trimestre de cada año desde 2025
Promociones	6.2 En las revisiones de promociones discrecionales de título corporativo de personas con jornada reducida, se incluirá el detalle de título corporativo y categoría local	Indicador promociones por tipo de jornada	Recursos Humanos	Revisión Intermedia

7).- CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN.

OBJETIVO ESPECÍFICO:				
<ul style="list-style-type: none"> Potenciar herramientas y medidas que faciliten el equilibrio entre la vida personal y el desempeño de las responsabilidades y crecimiento profesional dentro de la Entidad, asegurando que estas medidas se conocen y son accesibles a toda la plantilla y que su uso no tiene consecuencias negativas en el desarrollo profesional de las personas. Sensibilizar en la corresponsabilidad de ambos sexos en la atención del entorno familiar más cercano 				
	MEDIDA	INDICADOR	ÁREA RESPONSABLE	PLAZO
Excedencia	7.1 El actual artículo 34 del Convenio Colectivo de Banca, establece los límites y los supuestos en los que las personas empleadas pueden solicitar un período de excedencia. Se amplía hasta una duración no superior a 3 años la posibilidad de solicitar excedencia por la persona empleada 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. La	Publicación en HR Connect de la medida en el apartado de excedencias	Recursos Humanos	Durante la vigencia del plan desde su firma

	reserva del puesto del trabajo se mantiene durante el primer año, tal y como establece el Convenio Colectivo de Banca en vigor. Dicho plazo de duración máxima de la excedencia se ampliará a 4 años en el supuesto del cuidado de un hijo con discapacidad.			
Excedencia	7.2 Aquellas personas empleadas que soliciten una excedencia por cuidado de un menor tendrán una reserva de su puesto de trabajo de un año y seis meses a partir del segundo hijo y en el caso de una familia monoparental desde el primer hijo.	Publicación en HR Connect de la medida en el apartado de excedencias	Recursos Humanos	Durante la vigencia del plan desde su firma
Excedencia	7.3 Se establece la posibilidad de solicitar una excedencia de máximo 1 mes, con reserva del puesto de trabajo, para desarrollar labores solidarias a través de ONGs o Entidades homologadas. Se requiere una antigüedad mínima 1 año en la empresa y la posibilidad de solicitud cada 5 años. Durante dicha excedencia, se mantendrán las condiciones de las personas empleadas en los préstamos.	Publicación en HR Connect de la medida en el apartado de Vacaciones, licencias y permisos	Recursos Humanos	Publicación durante los primeros 15 días desde la firma y durante la vigencia del plan
Vacaciones	7.4 Las vacaciones y días de licencia correspondientes al año de nacimiento, adopción, guarda o acogimiento, que no se hayan podido disfrutar con anterioridad a dicho hecho causante, podrán disfrutarse a continuación de la finalización de la suspensión del contrato 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 de 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.	Publicación en HR Connect de la medida en el apartado de Vacaciones, licencias y permisos	Recursos Humanos	Durante la vigencia del plan de Igualdad desde su firma
Vacaciones	7.5 El periodo de vacaciones a disfrutar tras la finalización de la suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda o acogimiento, y/o permiso de lactancia deberá comunicarse al responsable como mínimo dos meses antes de la finalización de dicha suspensión para permitir la organización de las vacaciones del resto de plantilla de la oficina o departamento. En este sentido, se acuerda que en el caso que una persona en suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda o acogimiento solicite a continuación el disfrute de sus vacaciones, se extenderá por ese período adicional el contrato de la persona empleada	Publicación en HR Connect de la medida en el apartado de Vacaciones, licencias y permisos	Recursos Humanos	Durante la vigencia del Plan de Igualdad desde su firma

	temporalmente que pudiese estar cubriendo la reserva del puesto de trabajo			
Videollamadas	7.6 Se potenciará el uso de la video conferencia y nuevas tecnologías como vía para reducir la necesidad de los viajes de trabajo y/o desplazamientos, y así facilitar una mejor conciliación de la vida profesional y personal.	Potenciar Teams y herramientas colaborativas	TDI	Durante la vigencia del plan desde su firma
Comunicaciones	7.7 No se permitirá la realización de llamadas y/o video llamadas ni el envío de comunicaciones a los dispositivos particulares de las personas trabajadoras fuera del horario de trabajo.	Speak up relacionados con este punto	Recursos Humanos	Datos anuales
Permisos no retribuidos	<p>7.8 Las personas empleadas podrán solicitar permisos no retribuidos siempre que acrediten una antigüedad mínima en el Banco de dos años. El período de licencia máximo es de seis meses cada dos años, siendo los periodos de disfrute múltiplos de un mes, y sin que pueda utilizarse para la ampliación del período estival de vacaciones. Este derecho podrá ser ejercido de nuevo por la persona trabajadora si han transcurrido dos años desde el final del disfrute del anterior permiso no retribuido, salvo que no se hubiese agotado el máximo periodo de licencia, en cuyo caso no computaría el tiempo de espera de dos años. La duración de los mencionados permisos no computará a efectos de antigüedad ni de años de servicio. Los motivos que avalan la petición de esta licencia son:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Finalizaciones de estudios superiores o doctorados. <p>En los supuestos detallados a continuación no será necesario que hayan transcurrido dos años desde el final del disfrute de un anterior permiso no retribuido y la duración de este permiso podrá ser hasta 9 meses en caso de familias monoparentales</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Enfermedad grave de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. ➤ Cuidado de hijos hasta los 14 años o familiares de primer grado a cargo de la persona trabajadora. ➤ Cuidado de familiares de tercer grado de consanguinidad o afinidad a cargo de la persona empleada y que convivan con la persona trabajadora o si no hubiera convivencia que requiriera de un cuidado directo. ➤ Adopción nacional y en el extranjero ➤ Sometimiento a pruebas de reproducción asistida. 	Publicación en HR Connect de la medida en el apartado de Vacaciones, licencias y permisos	Recursos Humanos	Durante la vigencia del plan desde su firma

	<p>Estos permisos conllevan la suspensión temporal del contrato, y baja temporal en la Seguridad Social.</p> <p>Finalizado el período de permiso, se llevará a cabo la reincorporación al día siguiente de su terminación, en la misma oficina en que la persona trabajadora prestaba sus servicios al iniciar el permiso, o en similar puesto dentro de la misma plaza.</p>			
Suspensión contrato por nacimiento, adopción, guarda o acogimiento	7.9 La suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda o acogimiento al que hace referencia el artículo 48.4 del ET (posterior a las seis semanas que deben distribuirse obligatoriamente inmediatamente posteriores al parto), podrán disfrutarse en jornada completa o media jornada a petición unilateral de la persona trabajadora	Publicación en HR Connect de la medida en el apartado correspondiente	Recursos Humanos	Durante la vigencia del plan desde su firma
Lactancia	7.10 Se mejora el permiso por cuidado de menores lactantes establecido en el actual artículo 33.2 del Convenio Colectivo de Banca, que en el caso de que se opte por la opción de acumular y se disfrute como permiso retribuido a continuación del cualquiera de los periodos de suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda o acogimiento, se verá incrementado en 2 días naturales adicionales a los que marque el Convenio Colectivo en vigor (actualmente están establecidos 15 días hábiles)	Publicación en HR Connect de la medida en el apartado de Vacaciones, licencias y permisos	Recursos Humanos	Durante la vigencia del plan desde su firma
Permisos	7.11 En relación con los cuatro días de licencias retribuida por año natural que disponen las personas trabajadoras de conformidad con el artículo 36 del Convenio Colectivo de Banca se otorga la posibilidad que las mismas se puedan disfrutar en medio días por lo que bajo esa modalidad se tendrían derecho a 9 licencias. Para el personal de nuevo ingreso serán proporcionales y convertibles a medio días también a los días trabajados en el año.	Publicación en HR Connect de la medida en el apartado de permisos	Recursos Humanos	Durante la vigencia del Plan de Igualdad
Permisos	7.12 Las personas trabajadoras tendrán derecho a disfrutar los 15 días del permiso conyugal en el período de seis meses a partir del enlace matrimonial o certificación de la pareja de hecho, siempre que las necesidades del servicio así lo permitan y se comunique con 1 mes de antelación	Publicación en HR Connect de la medida en el apartado de permisos	Recursos Humanos	Durante la vigencia del Plan de Igualdad

Traslados	7.13 En los traslados al amparo del actual artículo 38 del Convenio Colectivo de Banca, que se lleven a cabo con personas trabajadoras en situación de embarazo, lactancia o reducción de jornada por cuidado de hijos, en el escrito que se informe a la persona empleada de su traslado, se le indicará que se remite copia de dicho escrito a la Representación Sindical.	Publicación en HR Connect de la medida en el apartado de Traslados	Recursos Humanos	Durante la vigencia del plan desde su firma
Traslados	7.14 En la cobertura de vacantes a las que hace referencia el actual artículo 40 del Convenio Colectivo de Banca, salvo acuerdo entre las partes, el personal que esté disfrutando de reducción de jornada por cuidado de hijos, no podrá ser destinado a cubrir una vacante existente en un centro de trabajo que implique destino a otro municipio, o a otro centro de trabajo dentro del mismo municipio que le suponga alejamiento de su domicilio habitual y, en el caso de disfrutar de reducción de jornada, el tiempo de desplazamiento en transporte público no podrá ser superior al actual. Esta prerrogativa se ampliará a aquellas personas trabajadoras que tengan hijos menores de 12 años con una discapacidad reconocida igual o superior al 33% o bien tengan familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad, no puedan valerse por sí mismos, y no desempeñen actividad retribuida, debiendo acreditarse tal extremo.	Publicación en HR Connect de la medida en el apartado de excedencias	Recursos Humanos	Publicación durante los primeros 15 días desde la firma y durante la vigencia del plan
Traslados	7.15 En las vacantes a cubrir, cuando se trate de candidatos finales que posean igualdad de méritos y perfil profesional, siempre que sea posible, se priorizará a la persona empleada que así lo solicite para que se considere el factor del domicilio habitual más próximo o bien se encuentre en mayor estado de necesidad por circunstancias personales que deberán ser debidamente justificadas.	Publicación de la medida en HR Connect	Recursos Humanos	Durante la vigencia del plan desde su firma
Horario continuado	7.16 Podrán acogerse al horario continuado durante el período comprendido entre el 1 de octubre y el 30 de abril estipulado en el Convenio Interno, todas aquellas personas trabajadoras que: <ul style="list-style-type: none"> • Por razones de guarda legal tengan a su cargo hijos/as menores de 12 años, pudiendo ser prolongada esta posibilidad hasta la finalización del curso escolar dentro del año en que cumpla esa edad. • En el caso de que los hijos/as tengan una discapacidad reconocida igual o superior a un 45% no existirá límite de edad mientras la persona a su cargo no desempeñe una función retribuida. • Tendrá el mismo derecho de acogerse a dicho horario, quién 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 que no desempeñe actividad retribuida. De lunes a jueves, el inicio del horario continuado tendrá, a voluntad de la persona	Número de personas que se acogen a este horario anualmente por sexo incluyéndolo en el indicador 5.2	Recursos Humanos	Revisión anual durante toda la vigencia del plan

	<p>trabajadora y salvando las necesidades de la oficina y/o centro de trabajo, flexibilidad de hasta una hora (de 8:00 a 9:00 horas), debiendo recuperarse el tiempo dispuesto en el inicio de la jornada al finalizar el mismo día laborable (de 16:00 a 17:00 horas).</p> <p>Asimismo, las personas trabajadoras que realicen los viernes jornada intensiva de 8:00 a 15:00 o, de 8:00 a 14:00 horas podrán flexibilizar su jornada máxima una hora en la entrada y, salida en consecuencia.</p> <p>Las personas trabajadoras que presten servicios en las áreas de Cash Ops, PBC Ops, Global Trade Finance Ops y Client on Boarding, podrán acogerse a un horario continuado de 11:00 a 18:00h. De igual modo, las personas trabajadores de las áreas de Corporate Banking Coverage, STEF y Corporate Bank. Serv. Trade, así como la división de Investment Bank, podrán acogerse a un horario continuado de 10:00 a 18:00h. De igual modo, las personas trabajadoras de la división Wealth Management, podrán acogerse a un horario continuado de 10:00 a 18:00h.</p> <p>En la División de PB, para el segmento de Banca Personal, los jueves que corresponda trabajar en horario de 8:00 a 18:00 horas, se podrá compactar la jornada hasta un máximo de 2,5 horas (saliendo a las 15:30 horas), y el tiempo dispuesto ese día se recuperará y distribuirá de forma proporcional y homogénea durante el resto de la semana.</p> <p>Las personas que se hayan acogido al horario continuado no tendrán derecho a la ayuda alimentaria, establecida para quien efectúe horario partido (actual artículo 5 punto a, apartado 5 del Convenio Interno).</p>			
Reducción de jornada	<p>7.17 El actual artículo 35 del Convenio Colectivo de Banca establece los requisitos para que las personas trabajadoras puedan solicitar una reducción de jornada con la disminución proporcional del salario. 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%).</p>	Número de personas con reducción de jornada que solicitan cualquier tipo de préstamo	Recursos Humanos	Anualmente durante la vigencia del plan
Reducción jornada	<p>7.18 Una vez implantado en Deutsche Bank S.A.E., la posibilidad de que los clientes puedan solicitar reducciones de cuotas en sus préstamos, y siempre sujeto a la disponibilidad de los sistemas informáticos, las personas trabajadoras que soliciten la reducción de jornada recogida en el mencionado artículo 35 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</p>	Número de personas trabajadoras acogidas a la medida	Recursos humanos	Anualmente durante la vigencia del plan

	tiempo en que dure dicha reducción. Los gastos que, en su caso, pudieran producirse por este motivo (novación, etc.), correrán a cargo de la persona trabajadora.			
Reducción de jornada	7.19 Las personas trabajadoras que se encuentren en reducción de jornada tendrán a su disposición, salvando las necesidades de servicio, una flexibilidad de media hora máximo en la entrada y salida.	Publicación de la medida en HR Connect	Recursos Humanos	Durante la vigencia del plan desde su firma
Reducción de jornada	7.20 Las personas trabajadoras que disfruten de una reducción de jornada cuando tengan a su cargo hijos/as menores de 12 años, podrán prolongarla hasta la finalización del curso escolar dentro del año en que el menor alcance dicha edad.	Publicación de la medida en HR Connect	Recursos Humanos	Durante la vigencia del plan desde su firma
Adaptación de jornada	<p>7.21 Las solicitudes de adaptación a las que hace referencia el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, que lleven a cabo las personas trabajadoras para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral se regirán con carácter general por lo dispuesto en el referido precepto o las que lo complementen o puedan sustituir posteriormente.</p> <p>Sin perjuicio de lo anterior, resultarán de aplicación las siguientes disposiciones, en la medida en que no resulten incompatibles con otras disposiciones legales o convencionales:</p> <p>a) Procedimiento ordinario. Se regirá por lo dispuesto en el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores.</p> <p>b) Procedimiento abreviado y urgente. Con carácter excepcional y siempre que concurren razones de extraordinaria urgencia y necesidad, la Entidad, una vez analizadas las razones expuestas en la solicitud que justifiquen tales razones, dispondrá del plazo de 5 días hábiles a contar desde el día siguiente a su recepción en el buzón de Relaciones.Laborales@db.com, para abrir el proceso de negociación y resolver, en función de las razones de extraordinaria urgencia y necesidad invocadas.</p> <p>Se considerará que concurren razones de extraordinaria urgencia y necesidad cuando la persona trabajadora se encuentre en una situación grave, urgente y sobrevenida que justifique la solicitud de adaptación y, específicamente, si precisa encargarse del cuidado directo de hijos, cónyuge o pareja de hecho, familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad, que por razones de accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos.</p> <p>En el supuesto en el que la Entidad considere que no concurren las razones de extraordinaria urgencia y necesidad invocadas, lo pondrá en conocimiento de la</p>	Número de solicitudes	Recursos Humanos	Durante la vigencia del plan desde su firma

	<p>persona trabajadora en el plazo de cinco días hábiles referido anteriormente, lo que supondrá la inmediata continuación del tratamiento de la solicitud por el procedimiento ordinario</p> <p>c) Disposiciones comunes. Las adaptaciones a las que hace referencia este apartado deberán ser, en todo caso, razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la Entidad sin que la apertura de uno u otro procedimiento suponga la aceptación de la solicitud planteada ni condicione el resultado del proceso de negociación.</p>			
--	---	--	--	--

8).- PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.

<p>OBJETIVO ESPECÍFICO:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Promover entornos de trabajo seguros, saludables e inclusivos en los que impere el respeto por y entre las personas. • Proteger los derechos fundamentales de las personas en los lugares de trabajo, garantizando la prevención y, en su caso, la actuación ante situaciones discriminatorias por acoso sexual y por razón de sexo 			
MEDIDA	INDICADOR	ÁREA RESPONSABLE	PLAZO
<p>8.1 Difundir el Protocolo de prevención y actuación de acoso sexual o por razón de sexo en toda la Compañía a través de los diferentes canales internos habituales, garantizando su accesibilidad.</p>	<p>N.º de canales de difusión: intranet, Workplace.</p>	<p>Recursos Humanos</p>	<p>EJECUCIÓN: Durante la vigencia del Plan de Igualdad desde su firma</p> <p>SEGUIMIENTO 1er cuatrimestre de cada año desde 2025</p>

8.2 Incluir en los materiales de los cursos de acogida información sobre el Protocolo de Prevención y actuación por cualquier situación de Acoso.	Incorporación de los materiales en cursos de acogida	Recursos Humanos	EJECUCIÓN: Primer semestre 2025 SEGUIMIENTO 1er cuatrimestre de cada año desde 2025
8.3 Informar a la Comisión de Seguimiento acerca del número de denuncias, procedimiento y conclusión de las mismas.	N.º de denuncias y procedimientos abiertos anualmente.	Recursos Humanos	EJECUCIÓN: Durante la vigencia del Plan de Igualdad SEGUIMIENTO 1er cuatrimestre de cada año desde 2025

9).- VIOLENCIA DE GÉNERO.

<p>OBJETIVO ESPECÍFICO:</p> <ul style="list-style-type: none"> Proteger los derechos fundamentales de las personas en los lugares de trabajo y prevenir la violencia de género en el seno de la Empresa, prestando información y apoyo a las profesionales víctimas de violencia de género. 				
	MEDIDA	INDICADOR	ÁREA RESPONSABLE	PLAZO
Reducción jornada	<p>9.1 Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral a:</p> <p>*la reducción de la jornada sin que ello vea mermado su salario durante un período</p>	Número de Peticiones	Recursos Humanos	Durante la vigencia del Plan de Igualdad desde su firma

	<p>máximo de seis meses</p> <p>Pasados los primeros seis meses, 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.</p> <p>*la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.</p> <p>También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.</p>			
Préstamos	9.2 Asimismo, podrá solicitar el préstamo de hasta nueve mensualidades establecido en el actual artículo 53.2.a) del Convenio Colectivo de Banca, y de acuerdo con lo establecido en el artículo 4º punto a) de nuestro Convenio Interno, sin necesidad de justificación de gastos	Número de Peticiones	Recursos Humanos	Durante la vigencia del Plan de Igualdad desde su firma
Traslado centro trabajo	9.3 Toda solicitud de traslado derivada de situaciones de violencia de género, se canalizarán a través del dpto. de RRHH. Dichos traslados forzosos, se llevarán a cabo en el plazo máximo de 1 mes.	Número de peticiones	Recursos Humanos	Durante la vigencia del Plan de Igualdad desde su firma
Confidencialidad	9.4 Se garantizará la máxima confidencialidad en todos los procesos gestionados relacionados con situaciones de violencia de género.	Registro ciego de los casos	Recursos Humanos	Durante la vigencia del Plan de Igualdad desde su firma
Acreditación	<p>9.5 Para acreditar ser víctima de violencia de género, se requerirá uno de los siguientes documentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) sentencia condenatoria por cualquiera de las manifestaciones de la violencia contra las mujeres previstas en la ley de violencia de género. b) orden de protección o cualquier otra resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima. c) informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género. d) informe de los servicios sociales, de los servicios especializados, o de los servicios de acogida de la Administración Pública competente destinados a las víctimas de violencia de género. e) por cualquier otro título, siempre que ello esté previsto en las disposiciones 	Número de casos en los que se requiere la documentación	Recursos Humanos	Durante la vigencia del Plan de Igualdad desde su firma

	normativas de carácter sectorial que regulen el acceso a cada uno de los derechos y recursos			
Ayuda psicológica	9.6 La empresa ofrecerá a las trabajadoras que comuniquen ser víctimas de violencia de género ayuda psicológica a través del servicio ICAS.	Número de peticiones	Recursos Humanos	EJECUCIÓN: Durante la vigencia del plan desde su firma. SEGUIMIENTO 1er cuatrimestre de cada año desde 2025

10).- SALUD LABORAL

OBJETIVO ESPECÍFICO:

- Garantizar que las personas trabajadoras, mujeres y hombres, tienen las mismas condiciones de trabajo y en función de los servicios/áreas en los que se encuentran adscritas.
- Mantener la perspectiva de sexo en las políticas de prevención de riesgos laborales, poniendo los medios necesarios para prevenir riesgos en el trabajo en general y las mujeres embarazadas, las que han dado a luz recientemente o las que están en periodo de lactancia y los discapacitados físicos, psíquicos o sensoriales en particular.

	MEDIDA	INDICADOR	ÁREA RESPONSABLE	PLAZO
Evaluaciones riesgos	10.1 Las evaluaciones de riesgos se realizarán bajo la aplicación de perspectiva de género, incluidos los riesgos psicosociales. Las evaluaciones de riesgos se ajustarán al requerimiento del artículo 26 Ley 31/1995 analizando los riesgos que pudieran afectar a empleadas embarazadas, parto reciente o	Informe de la evaluación de riesgos	Dpto. Prevención	EJECUCIÓN: Durante la vigencia del plan desde su firma.

	lactancia.	Realización en base a la Ley 31/1995		SEGUIMIENTO 1er cuatrimestre de cada año desde 2025
Plan Prevención	10.2 El plan de prevención recogerá el procedimiento para personal sensible. A este colectivo pertenecen las mujeres embarazadas, las que han dado a luz recientemente o las que están en periodo de lactancia.	Evidencia de su inclusión	Dpto. Prevención	EJECUCIÓN: Durante la vigencia del plan desde su firma. SEGUIMIENTO 1er cuatrimestre de cada año desde 2025
Salud laboral	10.3 A petición de la trabajadora embarazada, siempre que sea posible, y, sin perjudicar a cualquier otra persona trabajadora, se facilitará el traslado con carácter temporal a un centro de trabajo más cercano al su domicilio, siempre y cuando, se trate de la cobertura de la misma posición y perfil profesional, no contemplando esta casuística en ningún caso el traslado entre oficinas y servicios centrales y viceversa.	Número de peticiones recibidas y número de concedidas	Dpto. Prevención/RRHH	EJECUCIÓN: Durante la vigencia del plan desde su firma. SEGUIMIENTO 1er cuatrimestre de cada año desde 2025
Salud laboral	10.4 El personal del Servicio de Prevención propio del banco recibirá formación de salud laboral con perspectiva de género.	Formación impartida, contenidos	Dpto. Prevención	EJECUCIÓN: Durante la vigencia del plan desde su firma.
Salud laboral	10.5 Se fomentará los cursos y talleres que tengan por objetivo el cuidado de la salud mental y prevención del estrés	Formación impartida,	Recursos Humanos	EJECUCIÓN: Durante la vigencia del plan desde su firma. SEGUIMIENTO 1er cuatrimestre de cada año desde 2025
Salud laboral	10.6 En aras de prevenir cargas excesivas de trabajo entre la plantilla, serán cubiertas las ausencias motivadas por derechos de conciliación como, por ejemplo; suspensión	Nº de veces solicitada la	Recursos	EJECUCIÓN:



	nacimiento/cuidado del menor, permiso lactancia acumulada etc. con contratación por sustitución, en la medida de lo posible y dependiendo de las necesidades del servicio	medida/nº de veces aplicada la medida.	Humanos/COO	Durante la vigencia del plan desde su firma. SEGUIMIENTO 1er cuatrimestre de cada año desde 2025
--	---	--	-------------	--

2.7.- Calendarización del Plan de Igualdad.

CALENDARIO DE IMPLANTACIÓN. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Plazo de Ejecución					Plazo de seguimiento						
	Plazo indicado en medidas	1ª quincena	1er semestre 2025	Anualmente	Durante la vigencia del plan desde su firma	Plazo indicado en medidas	Trimestral	1er cuatrimestre 2025	Anualmente	Revisión intermedia	1er cuatrimestre cada año desde 2025	2º trimestre cada año desde 2025
<i>1. COMUNICACIÓN EXTERNA E INTERNA Y SENSIBILIZACIÓN</i>												
1.1 Difundir mediante una acción informativa a toda la plantilla, el plan de igualdad y su plan de acción. Utilizando los diferentes canales de comunicación interna disponibles	1º semestre 2025		X			1er cuatrimestre 2025		X				
1.2 Incorporar en el proceso de acogida y en la formación inicial de nuevas incorporaciones la información sobre la existencia del Plan y un resumen de su contenido, así como del Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.	Durante la vigencia del plan de igualdad desde su firma.				X	1er cuatrimestre 2025		X				

1.3 Difundir píldoras informativas sobre temas de interés relacionados con la igualdad entre mujeres y hombres (como el día internacional de la mujer, violencia de género, etc.)	Durante la vigencia del plan de igualdad desde su firma.			X	1er trimestre de cada año a partir de 2025				X	
1.4 Promover imágenes y comunicación no sexista, de toda la documentación interna e información externa	Durante la vigencia del plan de igualdad desde su firma.			X	1er trimestre de cada año a partir de 2025				X	
2. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN										
2.1 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 incluirá 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.	Durante la vigencia del plan de igualdad desde su firma.			X	1er trimestre de cada año a partir de 2025				X	

<p>2.2 Se promoverá una presencia equilibrada entre ambos sexos en los procesos de selección. En aquellas divisiones donde el número de mujeres sea inferior, en igualdad de condiciones de los candidatos finalistas y de acuerdo con los compromisos del banco en materia de diversidad y género, se dará preferencia en la ocupación del puesto.</p>	<p>Durante la vigencia del plan de igualdad desde su firma.</p>				<p>X</p>	<p>1er cuatrimestre de cada año a partir de 2025</p>				<p>X</p>	
<p>2.3 En los puestos de Dirección cualquier proceso de selección para cubrir una vacante contará, en la medida de lo posible, al menos, con una candidata en la fase final del proceso.</p>	<p>Durante la vigencia del plan de igualdad desde su firma.</p>				<p>X</p>	<p>1er cuatrimestre de cada año a partir de 2025</p>				<p>X</p>	
<p>2.4 Se incluirán encuestas de calidad para las personas candidatas con cuestiones expresas sobre el tratamiento no discriminatorio, respecto a las empresas de selección.</p>	<p>Durante la vigencia del plan de igualdad desde su firma.</p>				<p>X</p>	<p>Revisión trimestral</p>	<p>X</p>				
<p>2.5 Se remitirá un cuestionario en el que se preguntará a las personas trabajadoras que causen baja voluntaria por las causas de su baja. Entre las posibles causas se incluirán ítems de igualdad y de conciliación.</p>	<p>Durante la vigencia del plan de igualdad desde su firma.</p>				<p>X</p>	<p>Revisión trimestral</p>	<p>X</p>				

<p>2.6 Se facilitará cada año a la Comisión de Igualdad, información sobre los procesos de selección llevados a cabo, desglosando el porcentaje de contrataciones de cada género y las personas finalmente incorporadas de cada género:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Por categorías de CCB (indicador 1.7) • Por Título Corporativo (como pág. 15 del Diagnóstico) • Por Rol (como págs. 15-16-17 del Diagnóstico) • Por División (como pág. 17 del Diagnóstico) 	<p>Durante la vigencia del plan de igualdad desde su firma.</p>				X	1er trimestre de cada año a partir de 2025					X	
<p>2.7 Se establece que las personas implicadas en los procesos de selección deberán recibir acciones de formación y sensibilización en materia de igualdad.</p>	<p>Durante la vigencia del plan de igualdad desde su firma.</p>				X	1er trimestre de cada año a partir de 2025					X	
<p>2.8 Las ofertas de empleo serán publicadas usando lenguaje no sexista y siguiendo el principio de igualdad y trato no discriminatorio.</p>	<p>Durante la vigencia del plan de igualdad desde su firma.</p>				X	1er trimestre de cada año a partir de 2025					X	
<p>2.9 Se garantizará que los procesos de movilidad interna se llevan a cabo en igualdad de condiciones. Para ello, todos los puestos vacantes se publicarán a través de convocatoria</p>	<p>Durante la vigencia del plan de igualdad desde su</p>				X	1er trimestre de cada año a partir de 2025					X	

interna siempre que el perfil profesional lo permita.	firma.											
2.10 Como objetivo general, se establece que en los próximos cuatro años ningún sexo supere el 53% de la misma.	Durante la vigencia del plan de igualdad desde su firma.				X		1er trimestre de cada año a partir de 2025				X	
2.11 En relación con las personas que cesan en la empresa, la información relativa al motivo de baja desglosado en involuntarias, (según el tipo) voluntarias y prejubilaciones y edad desglosada por rangos de 10 años partiendo de la edad de 20 años.							Revisión Intermedia			X		
2.12 En relación con las personas cedidas por otras empresas (ETT), la información relativa al centro de trabajo, departamento, y puesto							Revisión Intermedia			X		
2.13 Disponer de un registro con el nivel de estudios de la plantilla.							Revisión Intermedia			X		

3. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA

<p>3.1 Se garantizará el 100% de la retribución bruta anual que se percibe en los casos de suspensión de contrato por nacimiento, adopción, guarda o acogimiento o embarazo de riesgo.</p>	<p>Durante la vigencia del plan de igualdad desde su firma.</p>				<p>X</p>							
<p>3.2 En el cumplimiento de objetivos para el cálculo de la Compensación Variable a satisfacer a las personas trabajadoras en situación de suspensión de contrato por nacimiento, adopción, guarda o acogimiento o embarazo de riesgo, se incluirá la siguiente garantía</p> <ul style="list-style-type: none"> • Personas trabajadoras 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 hacen referencia los actuales artículos 30.2 y 32, se considerará el promedio mensual de los objetivos alcanzados durante el tiempo efectivamente trabajado en el ejercicio correspondiente. • Resto de personas empleadas. 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. 	<p>Durante la vigencia del plan de igualdad desde su firma.</p>			<p>X</p>		<p>2º trimestre de cada año desde 2025</p>					<p>X</p>	

<p>3.3 Aquellas personas empleadas que a 30 de junio o a 31 de diciembre fueran personas de alta en la empresa y solicitasen a continuación de dicha fecha una excedencia por cuidado de menor o cuidado de un familiar, cónyuge o pareja de hecho y que no estuvieran dadas de alta en la Empresa en el momento del pago de la Compensación Variable por ese motivo, tendrán derecho a percibir dicha compensación variable siempre y cuando les corresponda.</p>	<p>Durante la vigencia del plan de igualdad desde su firma.</p>				<p>X</p>	<p>1er trimestre de cada año a partir de 2025</p>			<p>X</p>		
<p>3.4 En relación con la fijación de objetivos comerciales de IMPULSA para las personas empleadas que se encuentren en reducción de jornada de conformidad al artículo 35 del Convenio Colectivo de Banca, dichos objetivos se adaptarán en cada caso al porcentaje de jornada de trabajo realizada por la persona empleada según se detalla en el Anexo II – Aplicación presupuestaria en las reducciones de jornada</p>	<p>Durante la vigencia del plan de igualdad desde su firma.</p>				<p>X</p>	<p>1er trimestre de cada año a partir de 2025</p>			<p>X</p>		
<p>3.5 Considerando los resultados del registro retributivo de cada año, analizar aquellas PC's que planteen brechas superiores al 25% en promedio y mediana equiparada o en su defecto si no hubiera ninguna brecha superior a dicho %, aquellas que estén por encima del 20%.</p>	<p>Durante la vigencia del plan de igualdad desde su firma.</p>				<p>X</p>	<p>2º trimestre de cada año desde 2025</p>				<p>X</p>	

3.6 Anualmente se entregará el registro retributivo desagregado y en función a las Posiciones de Igual Valor y clasificación profesional de la plantilla.	Durante la vigencia del plan de igualdad desde su firma.			X	2° trimestre de cada año desde 2025						X
---	--	--	--	---	-------------------------------------	--	--	--	--	--	---

4. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

4.1 Reducir el diferencial existente en los primeros niveles entre mujeres y hombres de modo que de cara al 2028 se sitúe entre 35% y 43% de forma agregada en los Títulos Corporativos comprendidos entre VP y MD	Durante la vigencia del plan de igualdad desde su firma.			X	2° trimestre de cada año desde 2025						X
--	--	--	--	---	-------------------------------------	--	--	--	--	--	---

4.2 Se identificarán los colectivos/profesiones de mayor dificultad para cubrir puestos por mujeres, para implementar en la medida de lo posible acciones para su corrección.					1er trimestre 2025		X				
---	--	--	--	--	--------------------	--	---	--	--	--	--

5. FORMACIÓN



<p>5.1 Se incluirá en los planes de formación de la empresa, cursos o jornadas de formación en igualdad de oportunidades destinados a todas las personas trabajadoras de la organización y a todos los niveles. Asimismo, dentro de los programas de orientación a nuevas personas trabajadoras se incluirá formación en materia de igualdad.</p>	<p>Durante la vigencia del plan de igualdad desde su firma.</p>				<p>X</p>	<p>1er trimestre de cada año a partir de 2025</p>					<p>X</p>	
<p>5.2 Para permitir la conciliación de la vida personal y profesional, se fomentará la formación presencial dentro del horario laboral, así como las herramientas de formación on-line.</p>	<p>Durante la vigencia del plan de igualdad desde su firma.</p>				<p>X</p>	<p>1er trimestre de cada año a partir de 2025</p>					<p>X</p>	
<p>5.3 Las personas empleadas con contrato suspendido, ya sea por excedencia por cuidado de un menor, cuidado de familiares, cónyuge o pareja de hecho o disfrute de un permiso no retribuido establecido en el convenio interno, y que por dicho motivo no hubieran podido asistir a los cursos de formación en ese período, podrán solicitar el acceso a la formación on-line, siempre que mantengan el acceso a los sistemas del Banco. Asimismo, se les permitirá concurrir a los exámenes de capacitación como si estuvieran en activo. De todo esto se comunicará fehacientemente a las personas empleadas afectadas.</p>	<p>Durante la vigencia del plan de igualdad desde su firma.</p>				<p>X</p>	<p>1er trimestre de cada año a partir de 2025</p>					<p>X</p>	

5.4 Se facilitará a través de Learning Hub formación en Igualdad para las personas que formen la comisión de seguimiento.	Durante la vigencia del plan de igualdad desde su firma.				X	1er cuatrimestre de cada año a partir de 2025					X	
---	--	--	--	--	---	---	--	--	--	--	---	--

6. PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL

6.1 Que el % de personas promocionadas en Corporate Titles, en su conjunto, del género menos representado, siempre se sitúe por encima del 40%	Durante la vigencia del plan de igualdad desde su firma.				X	2º trimestre de cada año desde 2025						X
--	--	--	--	--	---	-------------------------------------	--	--	--	--	--	---

6.2 En las revisiones de promociones discrecionales de título corporativo de personas con jornada reducida, se incluirá el detalle de título corporativo y categoría local						Revisión intermedia			X			
--	--	--	--	--	--	---------------------	--	--	---	--	--	--

7. CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN



<p>7.1 El actual artículo 34 del Convenio Colectivo de Banca, establece los límites y los supuestos en los que las personas empleadas pueden solicitar un período de excedencia. Se amplía hasta una duración no superior a 3 años la posibilidad de solicitar excedencia por la persona empleada 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. La reserva del puesto del trabajo se mantiene durante el primer año, tal y como establece el Convenio Colectivo de Banca en vigor. Dicho plazo de duración máxima de la excedencia se ampliará a 4 años en el supuesto del cuidado de un hijo con discapacidad.</p>	<p>Durante la vigencia del plan de igualdad desde su firma.</p>				<p>X</p>						
<p>7.2 Aquellas personas empleadas que soliciten una excedencia por cuidado de un menor tendrán una reserva de su puesto de trabajo de un año y seis meses a partir del segundo hijo y en el caso de una familia monoparental desde el primer hijo.</p>	<p>Durante la vigencia del plan de igualdad desde su firma.</p>				<p>X</p>						

<p>7.3 Se establece la posibilidad de solicitar una excedencia de máximo 1 mes, con reserva del puesto de trabajo, para desarrollar labores solidarias a través de ONG's o Entidades homologadas. Se requiere una antigüedad mínima 1 año en la empresa y la posibilidad de solicitud cada 5 años. Durante dicha excedencia, se mantendrán las condiciones de las personas empleadas en los préstamos.</p>	<p>Publicación durante los primeros 15 días desde la firma y durante la vigencia del plan</p>	<p>X</p>										
<p>7.4 Las vacaciones y días de licencia correspondientes al año de nacimiento, adopción, guarda o acogimiento, que no se hayan podido disfrutar con anterioridad a dicho hecho causante, podrán disfrutarse a continuación de la finalización de la suspensión del contrato 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 de 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.</p>	<p>Durante la vigencia del plan de igualdad desde su firma.</p>				<p>X</p>							

<p>7.5 El periodo de vacaciones a disfrutar tras la finalización de la suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda o acogimiento, y/o permiso de lactancia deberá comunicarse al responsable como mínimo dos meses antes de la finalización de dicha suspensión para permitir la organización de las vacaciones del resto de plantilla de la oficina o departamento. En este sentido, se acuerda que en el caso que una persona en suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda o acogimiento solicite a continuación el disfrute de sus vacaciones, se extenderá por ese período adicional el contrato de la persona empleada temporalmente que pudiese estar cubriendo la reserva del puesto de trabajo</p>	<p>Durante la vigencia del plan de igualdad desde su firma.</p>				X							
<p>7.6 Se potenciará el uso de la video conferencia y nuevas tecnologías como vía para reducir la necesidad de los viajes de trabajo y/o desplazamientos, y así facilitar una mejor conciliación de la vida profesional y personal.</p>	<p>Durante la vigencia del plan de igualdad desde su firma.</p>				X							
<p>7.7 No se permitirá la realización de llamadas y/o video llamadas ni el envío de comunicaciones a los dispositivos particulares de las personas trabajadoras fuera del horario de trabajo.</p>	<p>Datos anuales</p>			X								

<p>7.8 Las personas empleadas podrán solicitar permisos no retribuidos siempre que acrediten una antigüedad mínima en el Banco de dos años. El período de licencia máximo es de seis meses cada dos años, siendo los periodos de disfrute múltiplos de un mes, y sin que pueda utilizarse para la ampliación del período estival de vacaciones. Este derecho podrá ser ejercido de nuevo por la persona trabajadora si han transcurrido dos años desde el final del disfrute del anterior permiso no retribuido, salvo que no se hubiese agotado el máximo periodo de licencia, en cuyo caso no computaría el tiempo de espera de dos años. La duración de los mencionados permisos no computará a efectos de antigüedad ni de años de servicio. Los motivos que avalan la petición de esta licencia son:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Finalizaciones de estudios superiores o doctorados. <p>En los supuestos detallados a continuación no será necesario que hayan transcurrido dos años desde el final del disfrute de un anterior permiso no retribuido y la duración de este permiso podrá ser hasta 9 meses en caso de familias monoparentales</p> <ul style="list-style-type: none"> - Enfermedad grave de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. 	<p>Durante la vigencia del plan de igualdad desde su firma.</p>				<p>X</p>						
--	---	--	--	--	----------	--	--	--	--	--	--

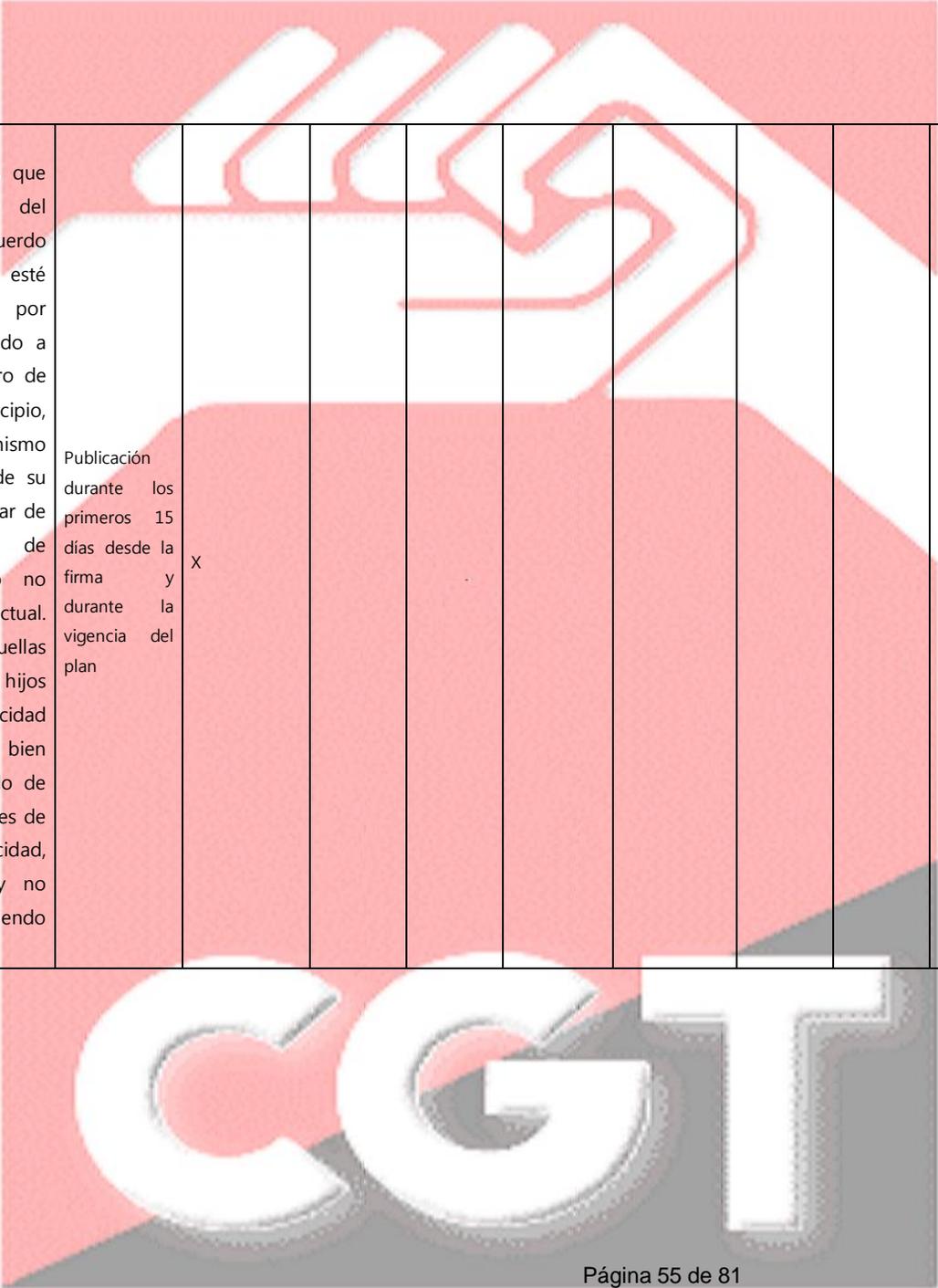
<p>- Cuidado de hijos hasta los 14 años o familiares de primer grado a cargo de la persona trabajadora.</p> <p>- Cuidado de familiares de tercer grado de consanguinidad o afinidad a cargo de la persona empleada y que convivan con la persona trabajadora o si no hubiera convivencia que requiriera de un cuidado directo.</p> <p>- Adopción nacional y en el extranjero</p> <p>- Sometimiento a pruebas de reproducción asistida.</p> <p>Estos permisos conllevan la suspensión temporal del contrato, y baja temporal en la Seguridad Social.</p> <p>Finalizado el período de permiso, se llevará a cabo la reincorporación al día siguiente de su terminación, en la misma oficina en que la persona trabajadora prestaba sus servicios al iniciar el permiso, o en similar puesto dentro de la misma plaza.</p>											
<p>7.9 La suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda o acogimiento al que hace referencia el artículo 48.4 del ET (posterior a las seis semanas que deben distribuirse obligatoriamente inmediatamente posteriores al parto), podrán disfrutarse en jornada completa o media jornada a petición unilateral de la persona trabajadora</p>	<p>Durante la vigencia del plan de igualdad desde su firma.</p>			<p>X</p>							

<p>7.10 Se mejora el permiso por cuidado de menores lactantes establecido en el actual artículo 33.2 del Convenio Colectivo de Banca, que en el caso de que se opte por la opción de acumular y se disfrute como permiso retribuido a continuación del cualquiera de los periodos de suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda o acogimiento, se verá incrementado en 2 días naturales adicionales a los que marque el Convenio Colectivo en vigor (actualmente están establecidos 15 días hábiles)</p>	<p>Durante la vigencia del plan de igualdad desde su firma.</p>				<p>X</p>								
<p>7.11 En relación con los cuatro días de licencias retribuida por año natural que disponen las personas trabajadoras de conformidad con el artículo 36 del Convenio Colectivo de Banca se otorga la posibilidad que las mismas se puedan disfrutar en medio días por lo que bajo esa modalidad se tendrían derecho a 9 licencias. Para el personal de nuevo ingreso serán proporcionales y convertibles a medio días también a los días trabajados en el año.</p>	<p>Durante la vigencia del plan de igualdad desde su firma.</p>				<p>X</p>								
<p>7.12 Las personas trabajadoras tendrán derecho a disfrutar los 15 días del permiso conyugal en el período de seis meses a partir del enlace matrimonial o certificación de la pareja de hecho, siempre que las necesidades</p>	<p>Durante la vigencia del plan de igualdad desde su firma.</p>				<p>X</p>								

del servicio así lo permitan y se comuniquen con 1 mes de antelación											
7.13 En los traslados al amparo del actual artículo 38 del Convenio Colectivo de Banca, que se lleven a cabo con personas trabajadoras en situación de embarazo, lactancia o reducción de jornada por cuidado de hijos, en el escrito que se informe a la persona empleada de su traslado, se le indicará que se remite copia de dicho escrito a la Representación Sindical.	Durante la vigencia del plan de igualdad desde su firma.				X						



<p>7.14 En la cobertura de vacantes a las que hace referencia el actual artículo 40 del Convenio Colectivo de Banca, salvo acuerdo entre las partes, el personal que esté disfrutando de reducción de jornada por cuidado de hijos, no podrá ser destinado a cubrir una vacante existente en un centro de trabajo que implique destino a otro municipio, o a otro centro de trabajo dentro del mismo municipio que le suponga alejamiento de su domicilio habitual y, en el caso de disfrutar de reducción de jornada, el tiempo de desplazamiento en transporte público no podrá ser superior al actual. Esta prerrogativa se ampliará a aquellas personas trabajadoras que tengan hijos menores de 12 años con una discapacidad reconocida igual o superior al 33% o bien tengan familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad, no puedan valerse por sí mismos, y no desempeñen actividad retribuida, debiendo acreditarse tal extremo.</p>	<p>Publicación durante los primeros 15 días desde la firma y durante la vigencia del plan</p>	<p>X</p>									
--	---	----------	--	--	--	--	--	--	--	--	--



<p>7.15 En las vacantes a cubrir, cuando se trate de candidatos finales que posean igualdad de méritos y perfil profesional, siempre que sea posible, se priorizará a la persona empleada que así lo solicite para que se considere el factor del domicilio habitual más próximo o bien se encuentre en mayor estado de necesidad por circunstancias personales que deberán ser debidamente justificadas.</p>	<p>Durante la vigencia del plan de igualdad desde su firma.</p>				<p>X</p>						
<p>7.16 Podrán acogerse al horario continuado durante el período comprendido entre el 1 de octubre y el 30 de abril estipulado en el Convenio Interno, todas aquellas personas trabajadoras que:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Por razones de guarda legal tengan a su cargo hijos/as menores de 12 años, pudiendo ser prolongada esta posibilidad hasta la finalización del curso escolar dentro del año en que cumpla esa edad. • En el caso de que los hijos/as tengan una discapacidad reconocida igual o superior a un 45% no existirá límite de edad mientras la persona a su cargo no desempeñe una función retribuida. • Tendrá el mismo derecho de acogerse a dicho horario, quién precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, 					<p>Anualmente durante la vigencia del plan</p>		<p>X</p>				

<p>que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida. De lunes a jueves, el inicio del horario continuado tendrá, a voluntad de la persona trabajadora y salvando las necesidades de la oficina y/o centro de trabajo, flexibilidad de hasta una hora (de 8:00 a 9:00 horas), debiendo recuperarse el tiempo dispuesto en el inicio de la jornada al finalizar el mismo día laborable (de 16:00 a 17:00 horas). Asimismo, las personas trabajadoras que realicen los viernes jornada intensiva de 8:00 a 15:00 o, de 8:00 a 14:00 horas podrán flexibilizar su jornada máxima una hora en la entrada y, salida en consecuencia. Las personas trabajadoras que presten servicios en las áreas de Cash Ops, PBC Ops, Global Trade Finance Ops y Client on Boarding, podrán acogerse a un horario continuado de 11:00 a 18:00h. De igual modo, las personas trabajadores de las áreas de Corporate Banking Coverage, STEF y Corporate Bank. Serv. Trade, así como la división de Investment Bank, podrán acogerse a un horario continuado de 10:00 a 18:00h. De igual modo, las personas trabajadoras de la división Wealth Management, podrán acogerse a un horario continuado de 10:00 a 18:00h. En la División de PB, para el segmento de</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>Banca Personal, los jueves que corresponda trabajar en horario de 8:00 a 18:00 horas, se podrá compactar la jornada hasta un máximo de 2,5 horas (saliendo a las 15:30 horas), y el tiempo dispuesto ese día se recuperará y distribuirá de forma proporcional y homogénea durante el resto de la semana. Las personas que se hayan acogido al horario continuado no tendrán derecho a la ayuda alimentaria, establecida para quien efectúe horario partido (actual artículo 5 punto a, apartado 5 del Convenio Interno).</p>											
<p>7.17 El actual artículo 35 del Convenio Colectivo de Banca establece los requisitos para que las personas trabajadoras puedan solicitar una reducción de jornada con la disminución proporcional del salario. 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%).</p>					<p>Anualmente durante la vigencia del plan</p>		<p>X</p>				

<p>7.18 Una vez implantado en Deutsche Bank S.A.E., la posibilidad de que los clientes puedan solicitar reducciones de cuotas en sus préstamos, y siempre sujeto a la disponibilidad de los sistemas informáticos, las personas trabajadoras que soliciten la reducción de jornada recogida en el mencionado artículo 35 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 en que dure dicha reducción. Los gastos que, en su caso, pudieran producirse por este motivo (novación, etc.), correrán a cargo de la persona trabajadora.</p>						<p>Anualmente durante la vigencia del plan</p>	<p>X</p>				
<p>7.19 Las personas trabajadoras que se encuentren en reducción de jornada tendrán a su disposición, salvando las necesidades de servicio, una flexibilidad de media hora máximo en la entrada y salida.</p>	<p>Durante la vigencia del plan de igualdad desde su firma.</p>			<p>X</p>							
<p>7.20 Las personas trabajadoras que disfruten de una reducción de jornada cuando tengan a su cargo hijos/as menores de 12 años, podrán prolongarla hasta la finalización del curso escolar dentro del año en que el menor alcance dicha edad.</p>	<p>Durante la vigencia del plan de igualdad desde su firma.</p>			<p>X</p>							

<p>7.21 Las solicitudes de adaptación a las que hace referencia el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, que lleven a cabo las personas trabajadoras para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral se regirán con carácter general por lo dispuesto en el referido precepto o las que lo complementen o puedan sustituir posteriormente.</p> <p>Sin perjuicio de lo anterior, resultarán de aplicación las siguientes disposiciones, en la medida en que no resulten incompatibles con otras disposiciones legales o convencionales:</p> <p>a) Procedimiento ordinario. Se regirá por lo dispuesto en el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores.</p> <p>b) Procedimiento abreviado y urgente. Con carácter excepcional y siempre que concurren razones de extraordinaria urgencia y necesidad, la Entidad, una vez analizadas las razones expuestas en la solicitud que justifiquen tales razones, dispondrá del plazo de 5 días hábiles a contar desde el día siguiente a su recepción en el buzón de Relaciones.Laborales@db.com, para abrir el proceso de negociación y resolver, en función de las razones de extraordinaria urgencia y necesidad invocadas.</p>	<p>Durante la vigencia del plan de igualdad desde su firma.</p>				<p>X</p>							
---	---	--	--	--	----------	--	--	--	--	--	--	--

<p>Se considerará que concurren razones de extraordinaria urgencia y necesidad cuando la persona trabajadora se encuentre en una situación grave, urgente y sobrevenida que justifique la solicitud de adaptación y, específicamente, si precisa encargarse del cuidado directo de hijos, cónyuge o pareja de hecho, familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad, que por razones de accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos.</p> <p>En el supuesto en el que la Entidad considere que no concurren las razones de extraordinaria urgencia y necesidad invocadas, lo pondrá en conocimiento de la persona trabajadora en el plazo de cinco días hábiles referido anteriormente, lo que supondrá la inmediata continuación del tratamiento de la solicitud por el procedimiento ordinario</p> <p>c) Disposiciones comunes. Las adaptaciones a las que hace referencia este apartado deberán ser, en todo caso, razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la Entidad sin que la apertura de uno u otro procedimiento suponga la aceptación de la</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

solicitud planteada ni condicione el resultado del proceso de negociación.													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

8. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

8.1 Difundir el Protocolo de prevención y actuación de acoso sexual o por razón de sexo en toda la Compañía a través de los diferentes canales internos habituales, garantizando su accesibilidad.	Durante la vigencia del plan de igualdad desde su firma.				X	1er cuatrimestre de cada año a partir de 2025				X		
8.2 Incluir en los materiales de los cursos de acogida información sobre el Protocolo de Prevención y actuación por cualquier situación de Acoso.	Primer semestre 2025		X			1er cuatrimestre de cada año a partir de 2025				X		

8.3 Informar a la Comisión de Seguimiento acerca del número de denuncias, procedimiento y conclusión de las mismas.	Durante la vigencia del plan de igualdad desde su firma.			X	1er cuatrimestre de cada año a partir de 2025				X		
---	--	--	--	---	---	--	--	--	---	--	--

9. VIOLENCIA DE GÉNERO

<p>9.1 Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral a:</p> <ul style="list-style-type: none"> *la reducción de la jornada sin que ello vea mermado su salario durante un período máximo de seis meses Pasados los primeros seis meses, 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 reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. 	Durante la vigencia del plan de igualdad desde su firma.			X							
---	--	--	--	---	--	--	--	--	--	--	--

También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.

9.2 Asimismo, podrá solicitar el préstamo de hasta nueve mensualidades establecido en el actual artículo 53.2.a) del Convenio Colectivo de Banca, y de acuerdo con lo establecido en el artículo 4º punto a) de nuestro Convenio Interno, sin necesidad de justificación de gastos

Durante la vigencia del plan de igualdad desde su firma.

X

<p>9.3 Toda solicitud de traslado derivada de situaciones de violencia de género, se canalizarán a través del dpto. de RRHH. Dichos traslados forzosos, se llevarán a cabo en el plazo máximo de 1 mes.</p>	<p>Durante la vigencia del plan de igualdad desde su firma.</p>				<p>X</p>						
<p>9.4 Se garantizará la máxima confidencialidad en todos los procesos gestionados relacionados con situaciones de violencia de género.</p>	<p>Durante la vigencia del plan de igualdad desde su firma.</p>				<p>X</p>						
<p>9.5 Para acreditar ser víctima de violencia de género, se requerirá uno de los siguientes documentos:</p> <p>a) sentencia condenatoria por cualquiera de las manifestaciones de la violencia contra las mujeres previstas en la ley de violencia de género.</p> <p>b) orden de protección o cualquier otra resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima.</p> <p>c) informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género.</p> <p>d) informe de los servicios sociales, de los servicios especializados, o de los servicios de acogida de la Administración Pública competente destinados a las víctimas de</p>	<p>Durante la vigencia del plan de igualdad desde su firma.</p>				<p>X</p>						

<p>violencia de género. e) por cualquier otro título, siempre que ello esté previsto en las disposiciones normativas de carácter sectorial que regulen el acceso a cada uno de los derechos y recursos</p>											
<p>9.6 La empresa ofrecerá a las trabajadoras que comuniquen ser víctimas de violencia de género ayuda psicológica a través del servicio ICAS.</p>	<p>Durante la vigencia del plan de igualdad desde su firma.</p>			<p>X</p>	<p>1er trimestre de cada año a partir de 2025</p>				<p>X</p>		
<p><i>10. SALUD LABORAL</i></p>											
<p>10.1 Las evaluaciones de riesgos se realizarán bajo la aplicación de perspectiva de género, incluidos los riesgos psicosociales.</p>	<p>Durante la vigencia del plan de</p>			<p>X</p>	<p>1er trimestre de cada año</p>				<p>X</p>		

	igualdad desde su firma.					a partir de 2025					
10.2 El plan de prevención recogerá el procedimiento para personal sensible. A este colectivo pertenecen las mujeres embarazadas, las que han dado a luz recientemente o las que están en periodo de lactancia.	Durante la vigencia del plan de igualdad desde su firma.				X	1er cuatrimestre de cada año a partir de 2025			X		
10.3 A petición de la trabajadora embarazada, siempre que sea posible, y, sin perjudicar a cualquier otra persona trabajadora, se facilitará el traslado con carácter temporal a un centro de trabajo más cercano al su domicilio, siempre y cuando, se trate de la cobertura de la misma posición y perfil profesional, no contemplando esta casuística en ningún caso el traslado entre oficinas y servicios centrales y viceversa.	Durante la vigencia del plan de igualdad desde su firma.				X	1er cuatrimestre de cada año a partir de 2025			X		
10.4 El personal del Servicio de Prevención propio del banco recibirá formación de salud laboral con perspectiva de género.	Durante la vigencia del plan de igualdad desde su firma.				X						

<p>10.5 Se fomentará los cursos y talleres que tengan por objetivo el cuidado de la salud mental y prevención del estrés</p>	<p>Durante la vigencia del plan de igualdad desde su firma.</p>				<p>X</p>	<p>1er trimestre de cada año a partir de 2025</p>					<p>X</p>	
<p>10.6 En aras de prevenir cargas excesivas de trabajo entre la plantilla, serán cubiertas las ausencias motivadas por derechos de conciliación como, por ejemplo; suspensión nacimiento/cuidado del menor, permiso lactancia acumulada etc. con contratación por sustitución, en la medida de lo posible y dependiendo de las necesidades del servicio</p>	<p>Durante la vigencia del plan de igualdad desde su firma.</p>				<p>X</p>	<p>1er trimestre de cada año a partir de 2025</p>					<p>X</p>	



2.8.- Sistema de seguimiento y evaluación periódica.

Sistema de seguimiento, evaluación periódica.

Una vez se hayan puesto en marcha todas las medidas definidas en el Plan, para cada área de actuación, de acuerdo con la planificación prevista en la calendarización/plazos anteriormente mencionada, se realizará el oportuno control y verificación del desarrollo e implantación de las medidas, a tenor de lo previsto en artículo 8.2 i) del RD 901/2020.

El seguimiento del Plan de igualdad se realizará con carácter anual. A los dos años de vigencia del Plan se realizará una evaluación intermedia del mismo y una evaluación final al término de su vigencia.

En caso de detectarse eventuales desajustes se adoptarán las medidas que resulten pertinentes para velar por el cumplimiento de los objetivos definidos en el presente Plan de Igualdad.

El seguimiento de las medidas se realizará según la calendarización establecida en el Plan de Igualdad y conllevará por parte del órgano de vigilancia y seguimiento la supervisión de la implantación de cada medida de forma individualizada, la revisión de los indicadores definidos y la cumplimentación de las fichas de seguimiento de medidas u otros informes/mecanismos que resulten más adecuados, en donde se consignará toda la información sobre la implantación de cada una, siendo cumplimentada por la Empresa, conforme a los recursos personales indicados en las medidas del presente Plan.

2.9.- Composición, funcionamiento y competencias de la Comisión de Seguimiento y evaluación.

De conformidad con lo establecido en el artículo 8.2 j) del RD 901/2020, se prevé la creación de una Comisión de Seguimiento de Igualdad cuya constitución y competencias se recogen a continuación:

El Sistema de Seguimiento y Evaluación instaurado permite conocer el desarrollo del Plan de Igualdad y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación tras su implementación.

El seguimiento y la evaluación constituyen el proceso que se desarrolla para obtener un conocimiento preciso sobre las intervenciones realizadas en materia de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la Empresa, así como sobre su resultado. Este seguimiento se realizará dentro del seno de la Comisión de Seguimiento de Igualdad de DB SAEU. Dicha Comisión se constituye a tales efectos según lo dispuesto en los artículos 8 y 9 del RD 901/2020, en relación con el artículo 46.2 de la LOIMH.

i.- Composición.

La Comisión de Seguimiento 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, que en la actualidad corresponde a 6 de CCOO, 1 de CGT y 1 de UGT.

Durante la vigencia del Plan de Igualdad, la composición de la Representación Sindical se actualizará si hay variaciones en el porcentaje de representatividad de cada uno de los sindicatos firmantes por la celebración de elecciones sindicales en algún centro de trabajo.

El nombre de las personas que forman parte de esta comisión consta en el acta de Constitución de la Comisión de Seguimiento de fecha 2 de diciembre de 2024 (misma fecha de la firma del plan).

Durante la vigencia del Plan de igualdad, tanto la parte empresarial como la RLPT podrá realizar cambios de las personas titulares siempre que exista comunicación previa a toda la Comisión de Igualdad, en la que se dé a conocer que persona o personas asumirán el cargo.

ii.- Funcionamiento.

La reunión ordinaria de la Comisión de Seguimiento tendrá lugar antes del 30 de septiembre de cada año, no obstante, se convocarán las reuniones previas de trabajo necesarias en formato y composición reducida que represente a cada una de las partes.

En la reunión ordinaria se hará llegar la convocatoria al resto de componentes con un preaviso mínimo de quince días laborales antes de la fecha. La convocatoria deberá siempre contener el orden del día fijado, así como la fecha, hora y lugar de la reunión e ir acompañada, en su caso, de la documentación necesaria.

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

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

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

Tras cada reunión de la Comisión, se elaborará un acta. El acta deberá recoger los temas tratados y los acuerdos alcanzados; en caso de desacuerdo, se hará constar en la misma las posiciones defendidas por cada uno de los miembros de la Comisión. El acta se realizará y procederá a la firma tras la reunión. Sólo en caso de que esto no fuera posible, se enviará posteriormente en un plazo no superior a diez días laborales. El plazo para contestar sobre la aprobación o posibles modificaciones se establece en diez días laborales adicionales.

iii.- Competencias y funciones de la Comisión de Seguimiento.

El seguimiento debe centrarse en analizar la puesta en marcha y desarrollo de las diferentes medidas y estrategias definidas en el III Plan de Igualdad e indicar la necesidad, o no, de modificar total o parcialmente alguna de las medidas emprendidas.

La Comisión de Seguimiento tendrá las siguientes competencias:

- 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 septiembre de cada año) para proceder a la revisión de todos los indicadores acordados (calculados a 31 de diciembre a excepción de los indicadores de Promoción del Apartado 3 que se calcularán a 31 de marzo).
- Evaluar de forma periódica la gestión del Plan de Igualdad, proponiendo, en su caso, las modificaciones necesarias o medidas nuevas, o adicionales correctoras, para asegurar el cumplimiento de los objetivos marcados, para el caso de que la efectividad de las medidas acordadas no alcanzara los objetivos propuestos en los plazos establecidos o para dar respuesta a nuevas situaciones o necesidades.
- Analizar la adecuación de los recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha en el desarrollo del Plan.

- 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.

iv.- Herramientas.

El seguimiento quedará documentado a través de los informes y de acuerdo con los indicadores detallados en el anexo I.

v.- Confidencialidad y deber de sigilo.

Aplicando los mismos principios establecidos para la Comisión Negociadora en el artículo 5.8 RDL 901/2020, se dispone. Las personas que componen la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, así como, en su caso, las personas expertas que las asistan deberán observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a aquella información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa a la Comisión de Seguimiento podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

2.10.- Procedimiento de modificación y revisión del Plan de Igualdad.

De acuerdo con previsto en las letras j) y k) del artículo 8 y el artículo 9.2 del RD 901/2020, las medidas del Plan de Igualdad podrán revisarse con el objetivo de orientar, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna de ellas, si se apreciase que su ejecución no está produciendo los efectos esperados en relación con los objetivos definidos.

Esta revisión se llevará a cabo anualmente sin perjuicio de realizar una evaluación final del Plan al término de su vigencia y, en todo caso, cuando concurran las siguientes circunstancias establecidas en el artículo 9.2 del RD 901/2020. En concreto:

- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos.
- b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de una actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- e) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del Plan de Igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

Sin perjuicio de lo anterior, cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del Plan de Igualdad, en la medida necesaria.

Será competencia de la Comisión de Seguimiento el llevar a cabo este proceso de modificación y/o revisión.

2.11.- Sistema de resolución de conflictos.

Las partes acuerdan su adhesión total e incondicionada al VI Acuerdo Inter confederal de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASAC), sujetándose íntegramente a los órganos de mediación establecidos por el Servicio Inter confederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).



Anexo I. Indicadores de seguimiento del Plan de igualdad

1 - Contratación y clasificación profesional

1.1 Distribución total de la plantilla	Total personas trabajadoras	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 Nivel de Acceso	Distribuidos entre mujer y hombre con indicación de porcentaje y totales
1.3 Distribución de la plantilla, por Corporate Title	Managing Director Director Vice President Assistant Vice President Associate Analyst Non-Corporate Title	Distribuidos entre mujer y hombre con indicación de porcentaje y totales
1.4 Distribución de la plantilla, al primer nivel de Dirección	Consejero delegado Consejo DB SAEU Comité Ejecutivo DB SAEU Comité Ejecutivo PB Comité Ejecutivo CB Comité de Operaciones PB . director regional. PB . Branch Manager PB . Private Banking Manager PB . Directores CA	Distribuidos entre mujer y hombre con indicación de porcentaje y totales
1.5 Distribución de la plantilla por edades	20 a 29 años 30 a 45 años 46 a 55 años Más de 56 años	Distribuidos entre mujer y hombre con indicación de porcentaje y totales
1.6 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
1.7 Altas totales en la Empresa	Año antepenúltimo Año penúltimo Año anterior	Distribuidos entre mujer y hombre con indicación de porcentaje y totales

1.8 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 Nivel de Acceso	Distribuidos entre mujer y hombre con indicación de porcentaje y totales
1.9 Distribución de altas en el último año, por Corporate Title	Managing Director Director Vice President Assistant Vice President Associate Analyst Non-Corporate Title	Distribuidos entre mujer y hombre con indicación de porcentaje y totales
1.10 Distribución de altas por tipo de contrato en el último año	Indefinido a tiempo completo Indefinido a tiempo parcial	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 Voluntarias	Año antepenúltimo Año penúltimo Año anterior	Distribuidos entre mujer y hombre con indicación de porcentaje y totales
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

2 - Formación

2.1 Personas formadas en el último año	Personas formadas en cursos obligatorios Personas formadas a iniciativa de la Dirección (obligatoria/regulatoria) Personas formadas por iniciativa propia Personas con becas o ayudas Personas con formación en idiomas Personas formadas con reducción de jornada Mujeres participantes en el Talent Acceleration Program	Distribuidos entre mujer y hombre con indicación de porcentaje y totales
--	--	--

2.2 Horas empleadas en formación en el último año	<p>Horas empleadas en formación online</p> <p>Horas formación presencial, en horario laboral (100%)</p> <p>Horas Formación, en las que hasta el 20% del horario de la formación, fuese fuera del horario laboral</p> <p>Horas Formación, en las que hasta el 40% del horario de la formación, fuese fuera del horario laboral</p> <p>Horas Formación, en las que hasta el 60% del horario de la formación, fuese fuera del horario laboral</p> <p>Horas formación presencial, fuera horario laboral (100%)</p>	Distribuidos entre mujer y hombre con indicación de porcentaje y totales
2.3 Participación personas trabajadoras en actividades de formación	<p>Personas formadas por Divisiones con indicación de participantes, y participaciones por persona empleada y días de formación:</p> <p>PB</p> <p>CIB (CB, IB)</p> <p>Infrastructure</p>	Distribuidos entre mujer y hombre con indicación de porcentaje y totales según valores absolutos
2.4 Personas trabajadoras participantes clasificadas por Corporate Titles y Funciones de la Red	<p>De todas las Divisiones (incluso PB:</p> <p>Managing Director</p> <p>Director</p> <p>Vice President</p> <p>Assitant Vice president</p> <p>Associate</p> <p>Analyst</p> <p>Resto</p> <p>TOTAL</p> <p>De PB, además:</p> <p>Directores (Banca Personal, Banca Empresas, Banca Privada y WM)</p> <p>Asesores (Banca Personal, Banca Empresas, Banca Privada y WM)</p> <p>Interventores</p> <p>Atención Clientes</p> <p>Y finalmente el resto de plantilla, sin distinción, en un solo total</p>	Distribuidos entre mujer y hombre con indicación de porcentaje y totales según valores absolutos
2.4.1 Personas trabajadoras clasificadas por Corporate Title y Funciones de la Red	<p>De todas las Divisiones:</p> <p>Managing Director</p> <p>Director</p> <p>Vice President</p> <p>Assitant Vice president</p> <p>Associate</p> <p>Analyst</p> <p>Resto</p> <p>TOTAL</p> <p>De PB, además:</p> <p>Directores (Banca Personal, Banca Empresas, Banca Privada y WM)</p> <p>Asesores (Banca Personal, Banca Empresas, Banca Privada y WM)</p> <p>Interventores</p> <p>Atención Clientes</p> <p>Y finalmente el resto de plantilla, sin distinción, en un solo total</p>	Distribuidos entre mujer y hombre con indicación de porcentaje y totales según valores absolutos

<p>2.5 Participación de Personas trabajadoras en los diferentes cursos de designación directa por su responsable (ej. Talent Program, Carrera profesional, etc.)</p>	<p>De todas las Divisiones: Managing Director Director Vice President Assistant Vice president Associate Resto TOTAL De PB, además: Directores (Banca Personal, Banca Empresas, Banca Privada y WM) Asesores (Banca Personal, Banca Empresas, Banca Privada y WM) Interventores Atención Clientes Y finalmente el resto de plantilla, sin distinción, en un solo total</p>	<p>Distribuidos entre mujer y hombre con indicación de porcentaje y totales según valores absolutos</p>
--	---	---

3 - Promoción

<p>3.1 Promociones en el último año, por categoría</p>	<p>Nivel I Nivel II Nivel III Nivel IV Nivel V Nivel VI Nivel VII Nivel VIII Nivel IX Nivel X Nivel XI Nivel de Acceso</p>	<p>Distribuidos entre mujer y hombre con indicación de porcentaje y totales</p>
<p>3.2 Promociones en el último año, por Corporate Title</p>	<p>Managing Director Director Vice President Assistant Vice President Associate Analyst</p>	<p>Distribuidos entre mujer y hombre con indicación de porcentaje y totales</p>
<p>3.3 Promociones por tipo</p>	<p>Título corporativo Categoría local Título corporativo y categoría local Capacitación Vegetativo</p>	<p>Distribuidos entre mujer y hombre con indicación de porcentaje y totales</p>
<p>3.4 Promociones por aumento retributivo</p>	<p>Promoción salarial con cambio de categoría Promoción salarial sin cambio de categoría Promoción de categoría sin cambio salarial</p>	<p>Distribuidos entre mujer y hombre con indicación de porcentaje y totales</p>

3.5 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
3.6 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

4 - Conciliación de la vida familiar, personal y laboral

4.1 Suspensión de contrato durante el último año (en días)	Nacimiento Cesión padre suspensión de contrato por nacimiento Reducción de jornada por lactancia	Distribuidos entre mujer y hombre con indicación de porcentaje y totales
4.2 Permisos no retribuidos	Reducción por cuidado de los hijos Reducción por cuidado de familiares Horario continuado 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
4.3 Personas formadas estando de suspensión de contrato por nacimiento	Nacimiento Cuidado de lactante	Distribuidos entre mujer y hombre con indicación de porcentaje y totales
4.4 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
4.5 Porcentaje de Bonus anual recibido estando en suspensión de contrato en relación con los dos años anteriores a la contingencia	Nacimiento	Distribuidos entre mujer y hombre con indicación de porcentaje y totales

ANEXO II È APLICACIÓN PRESUPUESTARIA EN LAS REDUCCIONES DE JORNADA

Unidad Responsable	Objetivo	Distribución del objetivo	Factores	Contribución FTE	¿Cómo afecta el FTE?
Planificación Comercial	Clientes Nuevos Cuentas campañas	Bottom-Up Bottom-Up		✓ ✓	Proporcional
	Ingresos Recurrentes	Incremento sobre la Base Presupuestaria (ingresos año anterior)		✓	Proporcional en el incremento exigido por cliente (*)
Impulsa - Productividad Comercial			Reinversión esperada de vencimientos	50% aprox. ✗	-
	Ingresos No Recurrentes	Top-Down	Potencial de cartera	Del 50%, 1/3 aprox. ✓	Proporcional en el incremento exigido por cliente (*)
			Objetivos comerciales (clientes nuevos)	Del 50%, 2/3 aprox. ✓	Proporcional
	NNA / NNA IP	Top-Down	Potencial de cartera	20% aprox. ✓	Proporcional en el incremento exigido por cliente (*)
			Objetivos comerciales (clientes nuevos)	80% aprox. ✓	Proporcional

Objetivos comerciales

Los objetivos comerciales por gestor se establecen trimestralmente y hacen referencia a los objetivos relacionados con la sistemática comercial. Actualmente, estos objetivos contemplan aspectos tales como captación neta de clientes, cuentas de campaña, préstamos y tarjetas. Dichos objetivos se utilizan posteriormente para construir los objetivos de Impulsa.

El porcentaje de reducción de jornada aparecerá referenciada en el documento por sus siglas en inglés: FTE (Full Time Employee o Equivalente a Tiempo Completo).

En el caso de los gestores con un FTE menor que 1, el incremento fijado se multiplica por el FTE.

Objetivos anuales y trimestrales de Impulsa

Los objetivos de Impulsa se fijan anualmente por tipo de objetivo y Área y se confirman cada trimestre con el comité de dirección, antes de iniciar el proceso de reparto a la red comercial.

Actualmente en Impulsa se tienen en cuenta los siguientes objetivos:

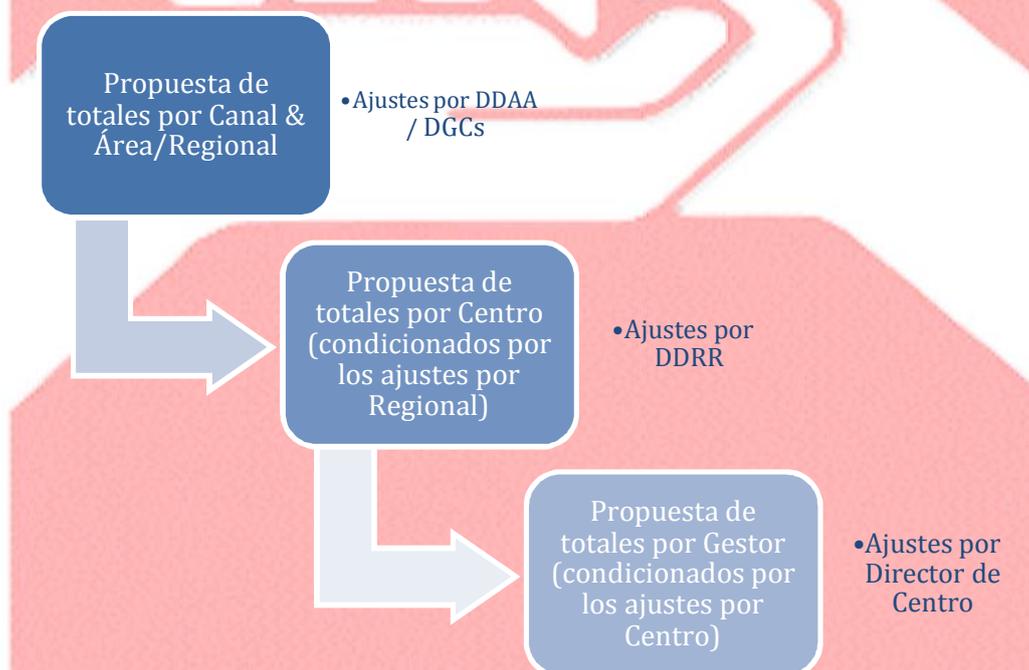
- Ingresos Recurrentes y No Recurrentes
- Puntos de Venta
- AUM & AUM IP para Banca Personal y Privada / Incremento de Saldos en productos de Activo para Banca Empresas
- Puntos de Cliente

Los objetivos de Impulsa por gestor se calculan y publican trimestralmente una vez que las carteras de clientes están consolidadas para el trimestre siguiente.

Proceso de fijación de objetivos

Todos los objetivos que se establecen en Impulsa se construyen a nivel gestor siguiendo la metodología Top-Down. En todos los casos se define una variable (a veces, una mezcla de un conjunto de variables) a nivel de gestor a partir de la cual se calcula el peso que tiene ese gestor a los distintos niveles. Área, Regional y Centro.

El proceso de fijación de objetivos parte de los objetivos a nivel Área y se permiten ajustes a distintos niveles: Regional, Centro y Gestor. Los ajustes pueden hacerse por el responsable superior y condicionan o prefijan el total del nivel inferior. En el siguiente flujo se describe el proceso que se sigue en la elaboración de los presupuestos trimestrales:



Descripción de los objetivos y modelo de reparto

A continuación, se describen los objetivos en los que está basado el sistema de seguimiento presupuestario Impulsa.

Ingresos Recurrentes

A partir de un objetivo anual de Ingresos Recurrentes por Área Comercial, se fijan unos incrementos anuales por Área (Este y Oeste) y Segmento de Negocio (Banca Personal, Privada o Empresas) con respecto a los ingresos del año anterior. Dichos incrementos son los que se usan en la práctica para elaborar el presupuesto de cada gestor. Finalmente, el presupuesto de Ingresos Recurrentes por gestor se establece con la multiplicación de los siguientes factores:

- Ingresos Recurrentes producidos el año anterior de los clientes en cartera, por el
- Incremento del Área y Segmento de Negocio, por la
- Estacionalidad anual estimada de los Ingresos Recurrentes en el trimestre

Por ejemplo, si los clientes de un gestor generaron el año anterior 100 ", el incremento fijado para el área y segmento de negocio es del 10% y la estacionalidad anual estimada del trimestre es del 25%, el presupuesto para el gestor sería $100 * (1+10%) * 25% = 27.5 "$

En el caso de los gestores con un FTE menor que 1, el incremento fijado se multiplica por el FTE. De esta forma, un gestor con una reducción del 20% tendría el siguiente presupuesto: $100 * (1+10%) * (1-20%) * 25% = 22 "$

Nota: para los clientes cogestionados entre Banca Personal y Banca Privada, se cogerá el FTE medio del Gestor Personal y el Asesor de Inversión.

Ingresos No Recurrentes

El objetivo total trimestral de Ingresos No Recurrentes se confirma trimestralmente a partir de un objetivo y unos pesos por Área y Segmento de Negocio anuales, pero teniendo en cuenta también las circunstancias del negocio en el momento de establecer los objetivos.

En el caso de Banca Personal y Privada, la fuente de más del 95% de los ingresos de No Recurrente son las comisiones de suscripción de los Productos de Inversión de Campaña (normalmente Fondos de Inversión y Notas) y de los productos comercializados en el Mercado Secundario. Para la elaboración del objetivo se tienen en cuenta los siguientes factores:

1. Reinversión esperada de los vencimientos de pasivo. Históricamente, los vencimientos de pasivo han sido una fuente muy importante de nuevas contrataciones de productos de inversión. Para tener en cuenta este hecho que influye significativamente en la producción de No Recurrente, se decidió incluir la reinversión esperada de los vencimientos por cliente del siguiente trimestre en la presupuestación. Dicha reinversión está basada en el análisis histórico de reinversión de vencimientos de pasivo en productos que generan ingresos No Recurrentes.
2. Clientes Nuevos: A partir de los objetivos comerciales de captación de clientes, se calcula el AUM de los clientes nuevos a captar teniendo en cuenta el incremento de AUM trimestral de los clientes nuevos por centro en los últimos cuatro trimestres.

El objetivo de captación neta de clientes se establece igual para todos los gestores del banco. En Q4 . 2016 se ha fijado en 12 clientes por gestor en Banca Personal y 5 para Banca Privada.

En el caso de los gestores con un FTE menor que 1, el objetivo de captación de clientes es proporcional al FTE. Esto es, un gestor con una reducción del 20% tendría un presupuesto de $12 * (1 - 20%) = 9,6$ clientes (redondeado al número entero menor).

3. El potencial de AUM de los clientes en cartera: Para cada cliente del banco, se estima un Potencial de AUM (ver Anexo. Potencialidad de AUM por cliente) y se establece un objetivo de captación sobre la diferencia entre el AUM Potencial y el AUM que tiene el cliente en nuestra entidad. Dicho objetivo de incremento de AUM es como mucho de un 10% trimestral y va descendiendo conforme va subiendo la cuota de mercado (AUM en el banco / AUM Potencial) que el cliente tiene en nuestro banco. Esto es, para un cliente con una cuota de mercado del 20%, la exigencia será del 6,8% de incremento en el trimestre y para otro con el 80%, la exigencia será del 2%.

El detalle se muestra en la siguiente tabla:

Cuota Mercado	Incremento Base	Incremento Aplicado
Hasta 10%	10%	7,5%
Hasta 20%	9%	6,8%
Hasta 30%	8%	6,0%
Hasta 40%	6,30%	4,7%
Hasta 50%	5,30%	4,0%
Hasta 60%	4%	3,0%
Hasta 70%	3,2%	2,4%
Hasta 80%	2,60%	2,0%
Hasta 90%	2,10%	1,6%
Hasta 95%	1,80%	1,4%
Hasta 100%	0%	0,0%

En el caso de los gestores con un FTE menor que 1, la exigencia aplicada a cada cliente es proporcional al FTE. Esto es, la exigencia aplicada a un cliente con un 20% de cuota de AUM de un gestor con una reducción del 20% sería del $6,8\% * (1 \cdot 20\%) = 5,44\%$.

Nota: para los clientes cogestionados entre Banca Personal y Banca Privada, se cogerá el FTE medio del Gestor Personal y el Asesor de Inversión.



CCGT