



PLAN DE IGUALDAD Deutsche Bank S.A.E.

COMPARECEN

Por la Dirección de la Empresa Deutsche Bank, Sociedad Anónima Española:

D. Antonio Rodríguez-Pina Borges

Dña. Mariela Bickenbach

D. Juan Carlos Cobo Matarredona

Dña. Carla Quintela Silva

Por la representación de los Trabajadores:

Representación CC.OO Sección Sindical Estatal Deutsche Bank, S.A.E.

D. Ernesto Soriano Malet

Dña. Sonia Creus Parente

Dña. Carmen Sánchez Peña

Dña. Belinda Yagüe Galindo

Representación U.G.T. Sección Sindical Estatal Deutsche Bank, S.A.E.

Dña. Emilia Carrasco Chinchilla

Dña. Marta Busnadiago Diez

Representación C.G.T. Sección Sindical Estatal Deutsche Bank, S.A.E.

D. José Luis Vilches Pérez

Dña. María Cruz Muñoz Manzanares

En Madrid, siendo las 13,00 horas del día 1 de febrero de 2017, y en los locales de la empresa Deutsche Bank, Sociedad Anónima Española, ubicados en Paseo de la Castellana, 18, se reúnen los representantes de la Dirección y las Secciones Sindicales de la Empresa relacionados más arriba, y que ostentan los siguientes porcentajes de representatividad: CC.OO con el 53,77%, U.G.T. con el 26,42% y C.G.T. con el 16,98%.

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

MANIFIESTAN

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

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

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

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

Desde la firma del Plan de Igualdad se ha procedido a revisar los objetivos del mismo para el establecimiento de unos nuevos, así como a introducir nuevas medidas que garanticen la conciliación de la vida laboral y personal y respeten la igualdad de oportunidades entre géneros.

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

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

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

El presente Plan de Igualdad establece objetivos y medidas concretas y nace con el propósito de que la igualdad entre mujeres y hombres sea una realidad en Deutsche Bank SAE. En este sentido, el Comité Ejecutivo de la Entidad, dará las instrucciones necesarias para que todos sus directivos conozcan y den cumplimiento de las normas establecidas en el presente Plan de Igualdad, se facilite el cumplimiento de los horarios establecidos y se favorezca la conciliación de la vida personal y profesional.

Finalmente es preciso indicar que las expresiones "personal" y "trabajadores" o "trabajadoras" utilizadas en el presente Plan de Igualdad comprenden a todos los empleados y las empleadas que presten servicio en la Empresa.

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

ACUERDAN

CAPITULO I - CONDICIONES GENERALES DEL PLAN DE IGUALDAD

1º.- Objetivos del Plan

El objetivo del presente Plan es establecer sistemas en la organización que permitan alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, así como establecer compromisos concretos, claros y razonables que permitan establecer un marco de

igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral. Tanto en cumplimiento de lo que establece la mencionada Ley Orgánica, como por estar convencidos de la bondad del objetivo, real y efectivo, de respeto de la igualdad.

2º.- Definición del ámbito personal y temporal

El presente Plan será de aplicación en Deutsche Bank S.A.E. para todos sus centros de trabajo, vinculando a todos los empleados y empleadas adscritos a los mismos

El Plan de Igualdad entrará en vigor a la fecha de su firma, y su contenido se mantendrá vigente salvo que por mayoría de los integrantes de la Comisión de Igualdad se incorporen modificaciones y mejoras en las medidas y/o indicadores incluidos.

3º.- Comunicación y difusión del Plan

El presente Plan de Igualdad se pondrá en conocimiento de todos los empleados/as de Deutsche Bank SAE y estará disponible en todo momento para su consulta a través de las intranets de Recursos Humanos y dbnetwork. Asimismo, se hará difusión del Plan a través de la revista interna Forum. De la misma manera, el presente Plan se presentará a los empleados de nueva incorporación ya sea en la sesión de bienvenida o bien a través de su difusión por cualquier otro medio.

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

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

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

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

Respecto a los objetivos marcados las partes firmantes se emplazan a que si existiese algún desvío en su cumplimiento, se analizarán los motivos que han llevado a ello para poder buscar las medidas correctoras necesarias.

Las medidas acordadas son las siguientes:

1. Contratación y Clasificación Profesional

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

Como objetivo general, se establece reducir el diferencial entre géneros del total de la plantilla (indicador 1.2), de modo que en los próximos cuatro años ningún género supere el 53% de la misma.

Para reducir las diferencias existentes entre géneros en las categorías superiores (de T5 a T1), se potenciará la promoción de mujeres hacia dichas categorías. Se establece como objetivo para los próximos 4 años, una reducción del diferencial existente en la suma de esas cinco categorías para situarlo entre el 40% y 42% (indicador 1.2: actualmente a fecha 31/12/2015, 37,57% en mujeres y 62,43% en hombres)

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

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

2. Política salarial

Se han acordado una serie de indicadores que se revisarán anualmente para ver la evolución de los mismos.

En relación al indicador 2.1.1. se establece como objetivo para los próximos cuatro años no superar el diferencial del 3% entre géneros para todas las categorías profesionales.

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

3. Formación

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

Se incluirá en los planes de formación de la empresa, cursos o jornadas de formación en igualdad de oportunidades destinados a todos los empleados/as de la organización y a todos los niveles. Asimismo, dentro de los programas de orientación a nuevos empleados/as se incluirá formación en materia de igualdad.

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

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

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

4. Promoción

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

Para ello, todos los puestos vacantes se publicarán a través de convocatoria interna. Asimismo, el primer filtro que se realice por el área que solicita el puesto, se efectuará "ciego" (sin indicación de género en el currículo).

Se realizará un seguimiento del indicador 4.2, promociones en el último año, con el objetivo de que ningún género supere el 54% en las promociones de categorías discrecionales, favoreciéndose siempre al género menos representado tomando de referencia los datos del indicador 1.2 del cierre del ejercicio anterior que en la actualidad se sitúa el 31 de marzo. En el caso de que dichos diferenciales se eleven, se pondrá a disposición de la Comisión de Igualdad para su análisis, el desglose por Divisiones (y en su caso, por áreas). En todo momento, dicha Comisión realizará los controles necesarios (a través del análisis de los indicadores) para garantizar que los procesos de promoción se hacen en igualdad de condiciones.

5. Conciliación

Se han acordado con los representantes sindicales una serie de medidas de conciliación para favorecer la igualdad en la empresa (ver apartado 2º de este Capítulo II)

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

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

Empleados/as que desarrollan su trabajo en la red de oficinas. Para la valoración de los objetivos alcanzados durante el año, para el período no trabajado a que 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 empleados/as. Si se cumplen los objetivos fijados, valorados en atención al tiempo trabajado en el ejercicio correspondiente, se considerará que se ha cumplido el 100% los objetivos del año.

Para los empleados/as en situación de permiso retribuido por maternidad/paternidad no será de aplicación ningún criterio de discrecionalidad de carácter individual salvo los motivos estipulados para la compensación variable vinculados al cumplimiento de la normativa laboral aplicable, así como el respeto de la normativa interna y el Código de Ética y Conducta Empresarial del Banco.

Asimismo, aquellos empleados que a 30 de junio o a 31 de diciembre fueran empleados activos y solicitasen a continuación de dicha fecha una excedencia por maternidad/ paternidad o cuidado de un familiar y que no estuvieran dados 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.

2º.- Medidas de conciliación para favorecer la igualdad

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

Las medidas de conciliación acordadas son las siguientes:

1. Horario Continuo

Podrán acogerse al horario continuado (de 8.00 a 16.00 horas) durante el período comprendido entre el 1 de octubre y el 30 de abril estipulado en el Convenio Interno, todos aquellos empleados/as que:

- Por razones de guarda legal tengan a su cargo hijos/as menores de 12 años, pudiendo ser prolongada esta posibilidad hasta el inicio 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 del empleado/a 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).

Aquellos empleados cuyo horario habitual sea de 10:00 a 18:00 horas podrán acogerse al horario continuado de 11:00 a 18:00 horas durante todo el año. De igual modo, aquellos empleados cuyo horario habitual sea de 11:00 a 19:00 horas podrán acogerse al horario continuado de 12:00 a 19:00 horas durante todo el año

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).

2. Reducciones de Jornada

El actual artículo 34 del Convenio Colectivo de Banca establece los requisitos para que los empleados y empleadas puedan solicitar una reducción de jornada con la disminución proporcional del salario. A partir de la entrada en vigor del presente Plan de Igualdad, dicha reducción salarial no se tendrá en cuenta para el cálculo de los importes a conceder en los préstamos regulados en el actual artículo 4 del Convenio Interno, que, consecuentemente, no se verán reducidos. Sí se considerará la reducción del salario para el cálculo del límite de endeudamiento máximo permitido regulado en dicho artículo (actualmente el 35%).

Asimismo, 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, los empleados/as que soliciten la reducción de jornada recogida en el mencionado artículo 34 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 del empleado/a.

En relación a la fijación de objetivos comerciales de IMPULSA para los empleados que se encuentren en reducción de jornada de conformidad al artículo 34 del Convenio Colectivo de Banca, dichos objetivos se adaptarán en cada caso al porcentaje de jornada de trabajo realizada por el empleado según se detalla en el Anexo II – Aplicación presupuestaria en las reducciones de jornada

3. Permisos no retribuidos (*)

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

A partir de la firma del presente Plan de Igualdad, se ha acordado la ampliación de dichos supuestos incluyendo:

- Adopción nacional y en el extranjero;

- Sometimiento a pruebas de reproducción asistida.

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

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

4. Licencias retribuidas

Los actuales artículos 30.2 y 32 del Convenio Colectivo de Banca regulan la suspensión del contrato de trabajo por maternidad y paternidad y establecen, entre otros, que los períodos a los que se hace referencia en dicho apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la Empresa y el trabajador afectado.

A partir de la entrada en vigor del presente Plan de Igualdad, la suspensión del contrato de maternidad y paternidad al que hacen referencia los artículos 30.2 y 32 del Convenio Colectivo de Banca (posterior a las seis semanas que deben distribuirse obligatoriamente inmediatamente posteriores al parto), podrán disfrutarse en jornada completa o media jornada a petición unilateral del trabajador.

Asimismo, desde la fecha de la firma del presente Plan, se mejora el permiso por lactancia establecido en el actual artículo 31 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 descanso maternal, se verá incrementado en 2 días naturales adicionales a los que marque el Convenio Colectivo en vigor (actualmente están establecidos 15 días naturales)

En los supuestos de adopción o acogimiento según lo previsto en el actual artículo 45.1d) del Estatuto de los Trabajadores, y en el caso de ser realizado por familias monoparentales (hombre o mujer), el progenitor tendrá derecho a la suspensión de la relación laboral durante 16 semanas ininterrumpidas en las condiciones previstas en el actual artículo 48.4 del mismo E.T.

5. Excedencias

El actual artículo 33 del Convenio Colectivo de Banca, establece los límites y los supuestos en los que los empleados/as pueden solicitar un período de excedencia.

A partir de la entrada en vigor del presente Plan de Igualdad, se amplía hasta una duración no superior a 3 años la posibilidad de solicitar excedencia por el empleado/a

para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida. La reserva del puesto del trabajo se mantiene durante el primer año, tal y como establece el Convenio Colectivo de Banca en vigor.

Asimismo, aquellos empleados/as 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.

Igualmente, a partir de la entrada en vigor del presente Plan, 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 empleado/a en los préstamos.

6. Traslados

En los traslados al amparo del actual artículo 36 del Convenio Colectivo de Banca, que se lleven a cabo con empleados/as en situación de embarazo, lactancia o reducción de jornada por cuidado de hijos, en el escrito que se informe al empleado/a de su traslado, se le indicará que se remite copia de dicho escrito a la Representación Sindical.

Asimismo, en la cobertura de vacantes a las que hace referencia el actual artículo 38 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.

Esta prerrogativa se ampliará a aquellos empleados/as 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.

7. Vacaciones y días de licencia

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

natural al que correspondan, pudiendo acumularse también, a continuación, las vacaciones y días de licencia del año en curso.

En el caso 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.

Asimismo, el periodo de vacaciones a disfrutar tras la finalización de la suspensión del contrato por maternidad/paternidad y/o permiso de lactancia deberá comunicarse al responsable como mínimo dos meses antes de la finalización de dichos permisos 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 empleada que se encuentre en baja por maternidad solicite a continuación el disfrute de sus vacaciones, se extenderá por ese período adicional el contrato del empleado temporal que pudiese estar cubriendo la reserva del puesto de trabajo.

8. Videoconferencias

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.

9. Comunicaciones

No se permitirá la realización de llamadas y/o video llamadas ni el envío de comunicaciones a los dispositivos particulares de los empleados fuera del horario de trabajo.

10. Protección contra la violencia de género

El actual artículo 56 del Convenio Colectivo de Banca, establece una serie de medidas como protección contra la violencia de género:

“A los efectos del ámbito de aplicación de la Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de género, violencia de género es la que se ejerce sobre las mujeres por parte de los hombres que sean o hayan sido sus cónyuges o que estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, con o sin convivencia.

Para que las trabajadoras víctimas de género, puedan ejercer los derechos de carácter laboral de la mencionada Ley Orgánica y de este Convenio, tienen que

acreditar tal situación ante la Empresa mediante: orden de protección dictada por el/la juez/a a favor de la víctima, sentencia condenatoria, o excepcionalmente con el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de género hasta tanto se dicte la orden de protección.

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

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

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de doce meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora. Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

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

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

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo sin que ello vea mermado su salario, durante un período máximo de seis meses, o a la reordenación del tiempo de trabajo en los términos establecidos en este Convenio Colectivo o conforme al acuerdo entre la empresa y la trabajadora afectada.

Se garantizará la privacidad de la trabajadora víctima de violencia de género en las bases de datos internas de la entidad para garantizar su seguridad efectiva.

Las trabajadoras víctimas de violencia de género, que tengan préstamos en vigor podrán suspender durante un año los pagos de las cuotas mensuales correspondientes, período durante el cual el capital pendiente no generará intereses.”

A partir de la entrada en vigor del presente Plan de Igualdad, se establecen también, otra serie de medidas en este apartado:

- 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.
- Asimismo, la persona víctima de violencia de género podrá solicitar la suspensión o extinción voluntaria de su contrato de trabajo con derecho a la prestación de desempleo, en los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social.
- Asimismo, podrá solicitar el préstamo de hasta nueve mensualidades establecido en el actual artículo 50.1 del Convenio Colectivo de Banca y de acuerdo a lo establecido en el artículo 4º punto a) de nuestro Convenio Interno, sin necesidad de justificación de gastos
- Toda solicitud de traslado derivada de situaciones de violencia de género, se canalizarán a través de la persona Responsable de Diversidad. Dichos traslados forzados, se llevarán a cabo en el plazo máximo de 1 mes.
- Se garantizará la máxima confidencialidad en todos los procesos gestionados relacionados con situaciones de violencia de género.

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

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

CAPITULO III – PREVENCIÓN DEL ACOSO MORAL, SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO, ORIENTACIÓN SEXUAL O IDENTIDAD DE GÉNERO

1º.- Declaración de principios

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

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

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

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

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

En consecuencia, la Dirección de Deutsche Bank S.A.E. se compromete a regular, por medio del presente Protocolo, la problemática del acoso moral, sexual, por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género en las relaciones laborales estableciendo un método que se aplique a la prevención y rápida solución de las reclamaciones relativas al acoso moral, sexual, por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género con las debidas garantías y tomando en consideración las normas constitucionales, laborales y las declaraciones relativas a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Asimismo, Deutsche Bank S.A.E. se compromete a garantizar que todos los empleados y empleadas de la Entidad gozarán del amparo del presente Protocolo, y podrán acceder de forma sencilla a los mecanismos de denuncia y protección ante cualquier conducta que pueda ser considerada un supuesto de acoso laboral, sexual o por razón de sexo, dado que este comportamiento puede afectar derechos tan sustanciales como el de no discriminación –art. 14 de la Constitución Española- o el de intimidad –art. 18.1 de la misma-, ambos en clara conexión con el respeto a la dignidad de la persona.

2°.- Concepto de acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género

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

El actual art. 7 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres y el actual artículo 55 del Convenio Colectivo de Banca:

Artículo 7, apartado 1 y artículo 55.1 del Convenio Colectivo de Banca, dispone que “constituye acoso sexual “cualquier comportamiento, verbal o físico de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”.

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

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

Por acoso sexual y por razón de sexo, se entienden todas aquellas conductas, de naturaleza sexual o en función del sexo de una persona, desarrolladas en el ámbito de la organización o dirección de una empresa, o en relación o como consecuencia de una relación de trabajo, que son ofensivas para la víctima, y que determinan una situación que afecta al empleo, la formación, la promoción y las condiciones de trabajo, o crean un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio o humillante.

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

- Observaciones sugerentes, chistes o comentarios sobre la apariencia, el sexo o la condición sexual del trabajador o trabajadora.
- Peticiones de favores sexuales, incluyendo todas aquellas insinuaciones o actitudes que asocien la mejora de las condiciones de trabajo o la estabilidad en el empleo del trabajador o trabajadora, a la aprobación o denegación de

estos favores.

- Cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación del trabajador por razón de su sexo, orientación sexual o identidad de género.
- Toda agresión sexual.
- Situar en peores condiciones de acceso al empleo, a la formación, promoción o permanencia en el puesto de trabajo a las personas de un determinado sexo en relación a las del sexo contrario.
- Penalizar la maternidad.
- Un único episodio no deseado, puede ser constitutivo de acoso sexual o por razón de sexo.

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

3º.- Concepto de acoso moral

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

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

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

A) Ataques a la víctima con medidas organizacionales

- El superior restringe a la persona las posibilidades de hablar.
- Cambiar la ubicación de una persona separándolo de sus compañeros.
- Prohibir a los compañeros que hablen a una persona determinada.
- Obligar a alguien a ejecutar tareas en contra de su persona.

- No asignar tareas a una persona.
- Asignar tareas sin sentido.
- Asignar a una persona tareas muy por debajo o por encima de sus capacidades.
- Asignar tareas degradantes

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

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

C) Ataques a la vida privada de la víctima

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

D) Violencia física

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

E) Agresiones verbales

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

F) Difusión de falsos rumores o difamación de la persona

El marco del acoso moral vendrá determinado dentro del ámbito de la relación laboral y deberá ser por causa o como consecuencia del trabajo.

4°.- Medidas preventivas del acoso laboral

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

Comunicación de la declaración de principios

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

Responsabilidad

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

Formación e Información

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

Procedimiento de Tutela

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

5°.- Procedimiento de actuación

Según lo establecido en el punto 1° de este Protocolo bajo el título de Declaración de Principios, corresponde a la Dirección de Deutsche Bank S.A.E. salvaguardar la

integridad moral y física de sus empleados/as, y por ello, se establece el siguiente procedimiento de actuación que será de aplicación a todos los empleados y empleadas de Deutsche Bank S.A.E. que sean objeto de algún tipo de acoso moral, sexual, por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género.

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

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

La persona acosada podrá denunciar la situación de acoso:

- Acudiendo directamente al Director de Relaciones Laborales.
- Acudiendo directamente a la Representación Sindical, quienes, a petición de la víctima, informarán al Director de Relaciones Laborales.
- Acudiendo directamente al Departamento de Recursos Humanos, que dirigirán a la víctima al Director de Relaciones Laborales.

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

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

1. Procedimiento de investigación

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

a) Procedimiento Informal

Este procedimiento tiene como finalidad la solución del conflicto denunciado mediante la intervención del Director de Relaciones Laborales y el cese de las actitudes

prohibidas en este protocolo.

La comunicación se puede hacer verbalmente por la víctima al Director de Relaciones Laborales, o bien mediante un correo dirigido a la siguiente dirección Relaciones.Laborales@db.com. Asimismo, esta comunicación podrá ser realizada por los representantes sindicales o una tercera persona que tuviera conocimiento de los hechos producidos.

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

En el plazo máximo de 5 días laborables el Director de Relaciones Laborales dará por finalizado el procedimiento valorando la consistencia de la denuncia, proponiendo las actuaciones que estime conveniente, incluso la de apertura del método formal.

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

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

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

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

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

B) Procedimiento Formal

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

Tras la recepción de la denuncia, en el plazo de 3 días hábiles, el Director de Relaciones Laborales nombrará un Instructor de la investigación que será el encargado de realizar todas aquellas acciones que estime necesarias para el esclarecimiento de los hechos denunciados, y quien en un plazo máximo de 3 días hábiles deberá iniciar el expediente de investigación. El Instructor será una persona externa a la organización, consensuada con la Comisión de la Igualdad, y que tendrá acceso a los datos y locales necesarios.

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

El Instructor en el plazo máximo de 20 días hábiles siguientes al inicio del expediente de investigación, y una vez realizadas las investigaciones oportunas para el esclarecimiento de los hechos denunciados, elaborará un informe dónde expondrá las actuaciones e investigaciones llevadas a cabo y la valoración técnica de los hechos denunciados, resolviendo el expediente proponiendo:

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

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

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

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

La sanción o sobreseimiento se comunicarán por escrito a las partes, y tendrán carácter definitivo.

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

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

6º.- Disposiciones varias

1. Como medida cautelar previa a la finalización del procedimiento, la Empresa podrá arbitrar la separación física de denunciante y denunciado/a, sin que esta medida pueda suponer, en ningún caso, perjuicio en las condiciones de trabajo del denunciante o del denunciado.
2. Siempre que lo solicite la persona afectada, se pondrá en conocimiento inmediato de la Representación Sindical la situación de acoso planteada, facilitándoles y actualizándoles la información necesaria sobre la evolución del proceso y conclusión del mismo, para garantizar la correcta interlocución y representación de la persona afectada.
3. En el supuesto de resolución del expediente con sanción distinta al despido, el/la denunciante tendrá la posibilidad de solicitar el cambio de centro de trabajo o departamento de la persona denunciada, a elección del denunciante.
4. Si el resultado del expediente es de sobreseimiento, el/la denunciante podrá solicitar su propio cambio de centro de trabajo o departamento.
5. Si el resultado del expediente es de sobreseimiento, con expresa declaración sobre la mala fe de la denuncia y siempre que se demuestre fehacientemente, a la persona denunciante se le incoará expediente.
6. Si por parte del agresor/a se produjeran represalias o actos de discriminación sobre la persona denunciante, se aplicará la sanción correspondiente.
7. Las personas implicadas en cualquiera de las fases de los procedimientos se obligan a guardar la confidencialidad derivada de la aplicación vigente

respecto a la protección de la intimidad.

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

7º.- Entrada en vigor

El contenido del presente Protocolo es de obligado cumplimiento y entrará en vigor el mismo día de su firma. El texto íntegro del mismo, formará parte del Plan de Igualdad de Deutsche Bank S.A.E.

Cláusula adicional primera

El presente protocolo estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento sobre las materias tratadas, modificando cuando sea necesario su contenido para adaptarse a la Ley. Si alguno de los contenidos del presente protocolo contraviniese la legislación de aplicación será considerado nulo y se procederá a su rectificación.

El presente protocolo estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento sobre las materias tratadas, modificando cuando sea necesario su contenido.

Cláusula adicional segunda

Se ha acordado que se realizará un diagnóstico retributivo basado en una homologación de puestos que constará de un análisis de equidad interna, cuyas conclusiones deberán presentarse a la Comisión de Igualdad no más tarde del 31/12/2017.

Cláusula adicional tercera

Antes del 30/06/2017, las partes se emplazan a definir un protocolo de actuación que contemple la gestión de conflictos entre empleados del Banco que no sean considerados supuestos de acosos moral, sexual, por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género, en cuyo caso se deberán seguir canalizando a través del protocolo previsto en este Capítulo III de este Plan.

CAPITULO IV – SEGUIMIENTO DEL PLAN. COMISION DE IGUALDAD

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

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

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

En cada reunión de la Comisión de Igualdad, que tendrá lugar antes del 30 de junio de cada año, se ratificarán los nombres de los dieciséis componentes de dicha Comisión y del secretario, quién será el encargado de convocar las reuniones y dejará constancia mediante acta de los temas tratados en las mismas.

Las funciones de la Comisión serán las siguientes:

- Asegurar que el sistema de gestión de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres se establece, implanta y mantiene de acuerdo con los objetivos definidos en el Plan de Igualdad
- Velar por la correcta implantación del protocolo de prevención del acoso en la Empresa
- Reunirse de forma periódica con el objetivo de analizar y hacer un seguimiento de los indicadores y las medidas incluidas en el presente Plan de Igualdad:
 - Anualmente (antes del 30 de junio de cada año) para proceder a la revisión de todos los indicadores acordados (calculados a 31 de marzo, a excepción de los indicadores de formación del Apartado 3 que se calcularán a 31 de diciembre).
- Elaborar de forma anual un informe de conclusiones en el que se recoja la evolución de los objetivos fijados, proponiendo las recomendaciones que se consideren oportunas. Dicho informe se pondrá en conocimiento del Comité Ejecutivo de la Entidad.

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

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

ANEXO I - INDICADORES DE DIAGNÓSTICO Y SEGUIMIENTO

1 Contratación y clasificación profesional

1.1 Distribución total de la plantilla	Total empleados	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 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, al primer nivel de Dirección	Consejero Delegado Director General o análogo Comité Ejecutivo DB SAE Comité Ejecutivo PCC Comité Ejecutivo GTB Comités Ejecutivos Divisiones cross (GTO, RRHH, Finance, etc.) PCC - Directores de Área PCC – Director Rgnal. PCC - Directores de CIF PCC – Directores CEM PCC – Directores CA	Distribuidos entre mujer y hombre con indicación de porcentaje y totales
1.4 Distribución de la plantilla por edades	Menos de 20 años 20 a 29 años 30 a 45 años Más de 45 años	Distribuidos entre mujer y hombre con indicación de porcentaje y totales
1.5 Distribución de la plantilla por antigüedad en el grupo	Menos de 6 meses De 6 meses a 3 años De 4 a 10 años De 11 a 25 años Más de 25 años	Distribuidos entre mujer y hombre con indicación de porcentaje y totales
1.6 Altas totales en la Empresa	Año antepenúltimo Año penúltimo Año anterior	Distribuidos entre mujer y hombre con indicación de porcentaje y totales

1.7 Distribución de altas en el último año, por categoría profesional	Nivel I Nivel II Nivel III Nivel IV Nivel V Nivel VI Nivel VII Nivel VIII Nivel IX Nivel X Nivel XI Nivel de Acceso	Distribuidos entre mujer y hombre con indicación de porcentaje y totales
1.7.1 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
1.8 Distribución de altas por tipo de contrato en el último año	Indefinido a tiempo completo Indefinido a tiempo parcial Temporal a tiempo completo Temporal a tiempo parcial Fijo discontinuo Prácticas, aprendizaje	Distribuidos entre mujer y hombre con indicación de porcentaje y totales
1.9 Distribución de consolidación de contratos temporales a fijos	Año antepenúltimo Año penúltimo Año anterior	Distribuidos entre mujer y hombre con indicación de porcentaje sobre los contratos temporales vencidos en cada año y totales
1.9.1 Distribución de no consolidación de contratos temporales a fijos	Año antepenúltimo Año penúltimo Año anterior	Distribuidos entre mujer y hombre con indicación de porcentaje sobre los contratos temporales vencidos en cada año y totales
1.10 Bajas totales en la Empresa	Año antepenúltimo Año penúltimo Año anterior	Distribuidos entre mujer y hombre con indicación de porcentaje y totales
1.11 Bajas Voluntarias	Año antepenúltimo Año penúltimo Año anterior	Distribuidos entre mujer y hombre con indicación de porcentaje y totales
1.12 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 Política salarial

<p>2.1 Retribución Bruta Anual – Agregado (Salario Convenio + Mejora Voluntaria) por categoría, deducida antigüedad (tanto general como de técnico)</p>	<p>Nivel I Nivel II Nivel III Nivel IV Nivel V Nivel VI Nivel VII Nivel VIII Nivel IX Eq. Nivel IX Nivel X Nivel XI Nivel de Acceso</p>	<p>Distribuidos entre mujer y hombre con indicación de la diferencia porcentual entre la mujer y el hombre</p>
<p>2.1.1 Retribución Bruta Anual – Por División: PCC, PWM, Infrastructure y CIB (Salario Convenio + Mejora Voluntaria) por categoría, deducida antigüedad (tanto general como de técnico)</p>	<p>Nivel I Nivel II Nivel III Nivel IV Nivel V Nivel VI Nivel VII Nivel VIII Nivel IX Eq. Nivel IX Nivel X Nivel XI Nivel de Acceso</p>	<p>Distribuidos entre mujer y hombre con indicación de la diferencia porcentual entre la mujer y el hombre</p>
<p>2.2 Componentes salariales voluntarios (Bonus anual), por categoría</p>	<p>Nivel I Nivel II Nivel III Nivel IV Nivel V Nivel VI Nivel VII Nivel VIII Nivel IX Eq. Nivel IX Nivel X Nivel XI Nivel de Acceso</p>	<p>Distribuidos entre mujer y hombre con indicación de la diferencia porcentual entre la mujer y el hombre</p>

3 Formación continua

<p>3.1 Personas formadas en el último año</p>	<p>Total de personas formadas Personas formadas a iniciativa de la Dirección Personas formadas por iniciativa propia conforme a catálogo de cursos Personas con becas o ayudas Personas con formación en idiomas Personas formadas con reducción de jornada</p>	<p>Distribuidos entre mujer y hombre con indicación de porcentaje y totales</p>
<p>3.2 Horas empleadas en formación en el último año</p>	<p>Horas empleadas en formación online Horas formación presencial, en horario laboral (100%) Horas Formación, en las que hasta el 20% del horario de la formación, fuese fuera del horario laboral Horas Formación, en las que hasta el 40% del horario de la formación, fuese fuera del horario laboral Horas Formación, en las que hasta el 60% del horario de la formación, fuese fuera del horario laboral Horas formación presencial, fuera horario laboral (100%)</p>	<p>Distribuidos entre mujer y hombre con indicación de porcentaje y totales</p>
<p>3.3 Participación empleados en actividades de formación</p>	<p>Personas formadas por Divisiones con indicación de participantes, y participaciones por empleado y días de formación: PCC Resto PCC (WM) CIB (GM, CF, GTB) Infrastructure</p>	<p>Distribuidos entre mujer y hombre con indicación de porcentaje y totales según valores absolutos</p>
<p>3.4 Empleados participantes clasificados por Corporate Titles y Funciones de la Red</p>	<p>De todas las Divisiones (incluso PCC): Managing Director Director Vice President Assitant Vice president Associate Analyst Resto TOTAL</p> <p>De PCC, además: Directores (CIF, CEM, CA, CNEG) Asesores (Privados, Empresas, Particulares, y Negocios) Interventores Ac's Y finalmente el resto, sin distinción, de empleados, en un solo total TOTAL</p>	<p>Distribuidos entre mujer y hombre con indicación de porcentaje y totales según valores absolutos</p>

<p>3.4.1 Empleados clasificados por Corporate Title y Funciones de la Red</p>	<p>De todas las Divisiones: Managing Director Director Vice President Assitant Vice president Associate Analyst Resto TOTAL</p> <p>De PCC, además: Directores (CIF, CEM, CA, CNEG) Asesores (Privados, Empresas, Particulares, y Negocios) Interventores Ac's Y finalmente el resto, sin distinción, de empleados, en un solo total TOTAL</p>	<p>Distribuidos entre mujer y hombre con indicación de porcentaje y totales según valores absolutos</p>
<p>3.5 Participación de empleados en los diferentes cursos de designación directa por el manager (ej. Talent Program, Carrera profesional, etc.)</p>	<p>De todas las Divisiones: Managing Director Director Vice President Assistant Vice president Associate Resto TOTAL</p> <p>De PCC, además: Directores (CIF, CEM, CA, CNEG) Asesores (Privados, Empresas, Particulares, y Negocios) Interventores Ac's Y finalmente el resto, sin distinción, de empleados, en un solo total TOTAL</p>	<p>Distribuidos entre mujer y hombre con indicación de porcentaje y totales según valores absolutos</p>

4 Promoción

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

5 Conciliación de la vida familiar, personal y laboral

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

ANEXO II – APLICACIÓN PRESUPUESTARIA EN LAS REDUCCIONES DE JORNADA

Unidad Responsable	Objetivo	Distribución del objetivo	Factores	Contribución FTE	¿Cómo afecta el FTE?	
Planificación Comercial	Clientes nuevos	<i>Bottom-Up</i>			✓	
	Cuentas campañas	<i>Bottom-Up</i>		100%	✓	
	Préstamos personales	<i>Bottom-Up</i>			✓	
	Ingresos Recurrentes	Incremento sobre la Base Presupuestaria (ingresos año anterior)		100%	✓ Proporcional en el incremento exigido por cliente (*)	
Impulsa - Productividad Comercial	Ingresos No Recurrentes	Reparto <i>Top-Down</i>	Reinversión esperada de vendimientos	En Y16Q2: 8%	✗	-
			Potencial de cartera	Del 92%, 2/3 aprox.	✓	Proporcional en el incremento exigido por cliente (*)
			Objetivos comerciales (clientes nuevos)	Del 92%, 1/3 aprox.	✓	Proporcional
Productividad Comercial	Puntos de Venta	Reparto <i>Top-Down</i>	Potencial de cartera	20% aprox.	✓	Proporcional en el incremento exigido por cliente (*)
			Objetivos comerciales (clientes nuevos, cuentas y préstamos)	80% aprox.	✓	Proporcional
		AUM / AUM IP / CBV	Reparto <i>Top-Down</i>	Potencial de cartera	20% aprox.	✓
			Objetivos comerciales	80% aprox.	✓	Proporcional
	Puntos de Cliente	Reparto <i>Top-Down</i>	Vinculación de clientes	100%	✓	Proporcional

(*) Cuando se trate de un cliente cogestionado, se aplicará el FTE medio entre el gestor personal y el asesor de inversiones

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 $100 * (1+10%) * 25\% = 27.5 \text{ €}$

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: $100 * (1+10%) * (1-20\%) * 25\% = 22 \text{ €}$

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 $6,8\% * (1 - 20\%) = 5,44\%$.

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