



PLAN DE IGUALDAD

2026 - 2030

Deutsche Bank AG





Contenido

1. Contexto, marco legal y compromiso con la igualdad

- 1.1. Introducción
- 1.2. Marco legal de aplicación
- 1.3. Compromiso de DB AG 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



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 AKTIENGESELLSCHAFT SUCURSAL EN ESPAÑA**, en adelante DB AG, 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 AG con la igualdad

En Deutsche Bank Aktiengesellschaft sucursal en España, 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, AG, 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 según se prevé en el artículo 5.e del Real Decreto 901/2020, siendo que en la Entidad no hay representación legal de las personas trabajadoras, debe acudirse a lo establecido en este artículo, debiéndose conformar la comisión negociadora por los sindicatos más representativos y representativos del sector, con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo aplicable.

Por consiguiente, si bien los sindicatos representativos del sector son los que listamos, únicamente los que tienen más del 10% de los miembros de los comités de empresa o delegados de personal están legitimados para ser parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de banca. Teniendo en cuenta lo anterior, CIG y ELA quedarían excluidos, debiendo ser llamados únicamente CCOO, UGT, FIB, FINE y CGT, que tienen más del 10% de los miembros de los comités de empresa o delegados de personal.

Asimismo, la comisión sindical estuvo válidamente integrada por aquellas organizaciones que respondieron a la convocatoria de la Entidad en el plazo de diez días, lo que ocurrió con los sindicatos CCOO, UGT, FINE y CGT.

De esta manera, la mesa quedó constituida por cinco miembros de la parte social, con la proporción de integrantes en base a la proporción de la representatividad que ostenta cada uno de los sindicatos y que en el plazo de diez días respondieron a la convocatoria de la Entidad.

La Comisión Negociadora se constituyó con un total de 7 (5 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, 2 personas.
- UGT, 1 persona.
- CGT, 1 persona.
- FINE, 1 persona.

Los nombres de las personas que la componen quedan recogidos en el acta de constitución de fecha 30 de septiembre de 2025 y en la adenda de fecha 17 de diciembre de 2025.

2.2.- Ámbito personal, territorial y temporal

Ámbito personal.

El presente Plan será de aplicación en Deutsche Bank AG 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 todo el territorio nacional para todos los centros de trabajo de la sociedad Deutsche Bank AG.



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, 17 del mes de julio de 2026.

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 AG.

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 2025, 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 consensuado 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 AG, en adelante, la entidad o DB AG, es la sucursal en España de Deutsche Bank Aktiengesellschaft, entidad financiera internacional cuya actividad se encuadra en el CNAE 6419 (otros servicios de intermediación monetaria), y que se rige por el Convenio Colectivo de Banca.
- La distribución efectiva de la plantilla a 31 de diciembre de 2025 considerada en los análisis desagregados asciende a 81 personas, con 34 mujeres y 47 hombres, lo que representa un 42% de mujeres y un 58% de hombres, situándose dentro de los umbrales de paridad, aunque con ligero desequilibrio a favor de los hombres.
- El promedio de edad de la plantilla se sitúa en 39 años, siendo muy similar entre mujeres (38) y hombres (40).



- El promedio de antigüedad es de 3 años, siendo de 4 años en hombres y 2 años en mujeres, lo que refleja una mayor incorporación reciente de mujeres a la entidad.
- En los niveles de Dirección de la compañía se observa infrarrepresentación femenina, ya que el 100% de los puestos de primer nivel directivo (2 posiciones) están ocupados por hombres.

2).- Proceso de selección y contratación

- El proceso de selección se articula a través de canales internos (Workday) y externos (dbCareers, LinkedIn y headhunters), garantizando el uso de lenguaje no sexista y criterios de igualdad de oportunidades.
- Las personas que intervienen en el proceso de decisión y contratación pertenecen al área de Talent Acquisition & Employer Branding y cuentan con formación en igualdad y sesgos inconscientes.
- En línea con la distribución de sexos en la plantilla, durante 2025 se realizaron 40 contrataciones, con una ligera mayoría femenina.
- En lo que se refiere a la edad de contratación, la franja con mayor número de incorporaciones es la de 30 a 45 años (21 incorporaciones), seguida de la de 46 a 55 años (11 incorporaciones).
- En las altas del último año, se registraron 21 mujeres (53%) y 19 hombres (47%), lo que contribuye a reducir la brecha de representación existente.
- En relación con las incorporaciones por categoría profesional, se observa que el mayor número de estas se han producido en nivel 5, seguido de nivel 4, localizándose en esta categoría la mayor desigualdad con un 75% y 25% de mujeres respectivamente. En el nivel 6, el 60% son contrataciones de mujeres
- En lo que se refiere a las contrataciones por título corporativo, se han contratado un 50% de hombres y mujeres en VP (2 mujeres vs 2 hombres), un 48% de mujeres en AVP (13 mujeres vs 14 hombres) y un 43% de mujeres en Associate (4 mujeres vs 3 hombres).

Todas las contrataciones de la entidad son de carácter indefinido y a tiempo completo, no existiendo contratación temporal ni a través de ETT.

3).- Promoción y desarrollo profesional

- La entidad cuenta con un sistema estructurado de gestión del talento basado en herramientas corporativas (Workday) y procesos globales.
- En 2025 se han producido 13 promociones internas (16% de la plantilla), de las cuales 5 corresponden a mujeres (38%) y 8 a hombres (62%). Existe, por tanto, una mayor proporción de promociones masculinas, superior a la distribución relativa de mujeres en la plantilla.
- A nivel de categoría profesional, las promociones presentan una distribución más equilibrada (44% mujeres vs 56% hombres), mientras que en títulos corporativos superiores la brecha aumenta (25% mujeres vs 75% hombres).
- El desarrollo profesional se articula mediante:
 - planes de desarrollo individuales
 - procesos de evaluación del desempeño
 - framework global de roles (PRF)



- criterios objetivos vinculados a desempeño, experiencia y vacantes disponibles

4).- Formación

- Durante 2025 se han impartido 3.853,22 horas de formación, de las cuales:
 - 1.612,27 horas corresponden a mujeres
 - 2.241 horas a hombres
- Han recibido formación el 100% de la plantilla, lo que refleja un acceso generalizado.
- La formación es mayoritariamente online, con carácter accesible y abierto a toda la plantilla a través de Learning Hub.
- Existe una oferta formativa tanto obligatoria como voluntaria, sin restricciones de acceso por razón de sexo, garantizando igualdad de oportunidades.

5).- Clasificación profesional, retribuciones y auditoría retributiva

- Deutsche Bank AG se rige por el Convenio colectivo de Banca.
- La Política Retributiva de DB AG se basa en:
 - salario fijo
 - retribución variable
 - incrementos discrecionales
 - elementos de compensación flexible
- 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).- Infrarrepresentación femenina

- Los resultados del análisis del sistema de clasificación profesional de convenio la categoría con mayor población es la de Técnico nivel 5, arrojando un equilibrio entre hombres y mujeres. Los niveles con menor presencia femenina son el nivel 1, nivel 3 y nivel 4.
- 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. A nivel de título corporativo, los 2 con más empleados son VP y AVP con un 53% y 60% de hombres respectivamente. En el grupo de Director (5 personas empleadas) los hombres son un 83% vs mujeres 17%, siendo en número 1 y 5 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.
- La entidad no dispone de un desglose por sexo del número de personas con hijos, pero se identifican 36 hijos en total, concentrados principalmente entre 1-20 años.



- No existen personas dependientes ni hijos con discapacidad registrados.
- En cuanto al uso de permisos se registran 2 permisos por nacimiento, ambos ejercidos por hombres.
- No hay adaptaciones de jornada solicitadas.
- De la información cuantitativa se desprende un uso limitado de medidas, sin diferencias significativas atribuibles a género.

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

- Durante el año 2025, no se ha producido ninguna denuncia en relación al 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

- En 2025, 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.

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.

El análisis se basa en la distribución total de la fuerza laboral desglosada por género para verificar si existe un desequilibrio entre hombres y mujeres.



De conformidad con la Primera Disposición Adicional de la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se entiende por equilibrio que “en el grupo al que se refiere, las personas de cada género no superen el 60% ni sean inferiores al 40%.”

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.

Resultados de la auditoría retributiva.

Del análisis total realizado sobre la compensación de la compañía se extraen las siguientes conclusiones generales.

- En lo que respecta a la distribución por género podemos observar que la compañía se encuentra de la ratio de paridad (60%-40%).
- La identificación de posiciones de igual valor está muy segmentada de acuerdo con el sector y las características de estas empresas.
- Los esquemas de composición del salario derivan principalmente del convenio colectivo y junto a beneficios corporativos y sistema de variable, no presentan sesgo de género.
- A pesar de ello, las comparativas globales (brechas salariales sin ajustar) se presentan favorables a los hombres (11% en promedio y 5% en mediana) no encontrándose diferencias por encima del 25%, lo que marca la norma como necesidad de justificación.
- El análisis de la brecha salarial ajustada no permite realizar comparativas de género en 5 de las posiciones de igual valor, ya que uno de ellos no está representado en ninguno de los géneros. En los 7 puestos de igual valor en los que existe comparativa, no existen diferencias superiores al 25% en la retribución total equiparada.

En resumen, el análisis de la remuneración indica la ausencia de criterios y circunstancias de discriminación directa o indirecta por razón de sexo en el sistema de compensación de la empresa.

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 AG 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 regidor 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 AG 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	- Dar a conocer de forma expresa el compromiso de Deutsche Bank, AG 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.
Selección y contratación	- 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	- 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	- 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	- 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	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	- 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	- 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	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	• 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.

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: 4º Trimestre 2026 SEGUIMIENTO: 1er cuatrimestre 2027
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: 4º Trimestre 2026 SEGUIMIENTO: 1er cuatrimestre 2027
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 2027
1.4 Promover imágenes y comunicación no sexista, de toda la documentación interna e información externa	Revisión aleatoria de imágenes y comunicaciones	Departamento 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 2027



2).- SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

	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.	Información sobre 2 procesos de selección realizados a elegir aleatoriamente por la Comisión de Seguimiento	Recursos Humanos/ Negocio	EJECUCIÓN: Durante la vigencia del plan desde su firma. SEGUIMIENTO 1er cuatrimestre de cada año a partir de 2027
Selección	2.2 Se promoverá una presencia equilibrada entre ambos sexos en los procesos de selección.	Información sobre 2 procesos de selección realizados a elegir aleatoriamente por la Comisión de Seguimiento	Recursos Humanos/ Negocio	EJECUCIÓN: Durante la vigencia del plan desde su firma. SEGUIMIENTO 1er cuatrimestre de cada año a partir de 2027
Selección	2.3 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 1er cuatrimestre de cada año a partir de 2027
Ceses	2.4 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 1er cuatrimestre de cada



				año a partir de 2027
Selección	2.5 Se establece que las personas implicadas en los procesos de selección deberán recibir acciones de formación y sensibilización en materia de igualdad.	Formación Impartida/ Colectivo formado Contenidos de la formación	Recursos Humanos	EJECUCIÓN: Durante la vigencia del plan desde su firma. SEGUIMIENTO 1er cuatrimestre de cada año a partir de 2027
Selección	2.6 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	EJECUCIÓN: Durante la vigencia del plan desde su firma. SEGUIMIENTO 1er cuatrimestre de cada año a partir de 2027
Selección	2.7 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	EJECUCIÓN: Durante la vigencia del plan desde su firma. SEGUIMIENTO 1er cuatrimestre de cada año a partir de 2027
Selección	2.8 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: • Por Título Corporativo • Por Job Family	Número de personas postuladas por género y personas seleccionadas por género.	Recursos Humanos	EJECUCIÓN: Durante la vigencia del plan desde su firma. SEGUIMIENTO 1er cuatrimestre de cada año a partir de 2027
Ceses	2.9 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	Información de ceses definitivos	Recursos Humanos	Revisión Intermedia



	edad desglosada por rangos de 10 años partiendo de la edad de 20 años.			
Estudios	2.10. Disponer de un registro con el nivel de estudios de la plantilla.	Indicador de distribución plantilla por nivel de estudios	Recursos Humanos	Revisión Intermedia
Selección	2.11 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. En función de los candidatos que apliquen a las vacantes.	Información sobre 2 procesos de selección realizados a elegir aleatoriamente por la Comisión de Seguimiento	Recursos Humanos/Negocio	EJECUCIÓN: Durante la vigencia del plan desde su firma. SEGUIMIENTO 1er cuatrimestre de cada año a partir de 2027
Selección	2.12 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. Entendiendo los puestos de dirección como D y MD	Información sobre 2 procesos de selección realizados a elegir aleatoriamente por la Comisión de Seguimiento	Recursos Humanos/Negocio	EJECUCIÓN: Durante la vigencia del plan desde su firma. SEGUIMIENTO 1er cuatrimestre de cada año a partir de 2027
Contratación ETT	2.13 En relación con las personas cedidas por otras empresas (ETT), la información relativa al centro de trabajo, departamento, y puesto, si hubiera ETT's en un futuro.	Indicador Identificación número y condiciones de trabajo personas cedidas	Recursos Humanos	Revisión intermedia
Plantilla	2.14 Durante los próximos cuatro años, se procurará avanzar hacia una distribución equilibrada de la plantilla por género, con la aspiración de mantenerse dentro de los parámetros de paridad (60%–40%), teniendo en cuenta tanto las condiciones del mercado de trabajo —especialmente la disponibilidad de perfiles tecnológicos, donde actualmente existe una mayor representación masculina— como la dependencia de directrices y decisiones globales considerando asimismo que la mayor parte de la plantilla se integra en estructuras de	Indicador Plantilla 1.1	Recursos Humanos/Negocio	Revisión intermedia



	servicio de un Hub internacional.			
Movilidad Interna	2.15 Se facilitará anualmente a la Comisión de Seguimiento información relativa a los cambios de role desagregado por sexo.	Listado cambios role	Recursos Humanos	EJECUCIÓN: Durante la vigencia del plan desde su firma. SEGUIMIENTO 1er cuatrimestre de cada año a partir de 2027

3).- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA

	MEDIDA	Indicador	Área Responsable	Plazo
Retribución	3.1 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, 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.	A través de resultados Performance Management	Recursos Humanos/Negocio	EJECUCIÓN: Durante la vigencia del plan desde su firma. SEGUIMIENTO 2º trimestre de cada año desde 2027
Retribución	3.2 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/Negocio	EJECUCIÓN: Durante la vigencia del plan desde su firma. SEGUIMIENTO 2º Trimestre
Retribución	3.3 Anualmente se entregará el registro retributivo desagregado y en función a las Posiciones de Igual 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 2027
Retribución	3.4 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	EJECUCIÓN: Durante la vigencia del plan desde su firma. SEGUIMIENTO 2º trimestre de cada año desde 2027
Retribución	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%.	Registro Retributivo	Recursos Humanos	EJECUCIÓN: Durante la vigencia del plan desde su firma. SEGUIMIENTO 2º trimestre de cada año desde 2027

4.)- INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

	MEDIDA	Indicador	Área Responsable	Plazo
infrarrepresentación femenina	4.1 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: Durante la vigencia del plan desde su firma. SEGUIMIENTO 2º trimestre de cada año desde 2027
Infrarrepresentación femenina.	4.2 Durante los próximos cuatro años, se procurará avanzar hacia una evolución equilibrada en términos de paridad de género en los niveles de Títulos Corporativos comprendidos entre VP y MD, con la aspiración de reducir	Indicador promociones 3.2	Recursos Humanos/ Negocio	Revisión intermedia



	progresivamente las posibles diferencias existentes. Este objetivo se desarrollará teniendo en cuenta tanto la disponibilidad de talento, las condiciones del mercado de trabajo y la composición de la plantilla por sexo, como la dependencia de directrices y decisiones globales considerando asimismo que la mayor parte de la plantilla se integra en estructuras de servicio de un Hub internacional.			
--	--	--	--	--

5).- FORMACIÓN

MEDIDA	Indicador	Área Responsable	Plazo
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.	Inclusión en los planes de formación. Número de personas que hayan seguido las acciones formativas. Inclusión en Welcome to DB o Journey onboarding Contenido de la formación	Recursos Humanos	EJECUCIÓN: Durante la vigencia del plan desde su firma. SEGUIMIENTO 1er cuatrimestre de cada año a partir de 2027
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. 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 formación.	Datos de formaciones dentro de la jornada laboral y método utilizado	Recursos Humanos/Negocio	EJECUCIÓN: Durante la vigencia del plan desde su firma. SEGUIMIENTO 1er cuatrimestre de cada año desde 2027
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 de aplicación 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 de la Entidad.	Solicitudes de formación en estas situaciones	Recursos Humanos	EJECUCIÓN: Durante la vigencia del plan desde su firma. SEGUIMIENTO



			1er cuatrimestre de cada año desde 2027
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 2027

6).- PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL

	MEDIDA	Indicador	Área Responsable	Plazo
Promociones	6.1 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	EJECUCIÓN: Durante la vigencia del plan desde su firma. SEGUIMIENTO 2º trimestre de cada año desde 2027
Promociones	6.2 Durante los próximos cuatro años, se procurará avanzar hacia un mayor equilibrio en las promociones entre mujeres y hombres, con la aspiración de aproximar progresivamente las posibles diferencias a parámetros de paridad. Este objetivo se desarrollará teniendo en cuenta tanto las circunstancias organizativas, la disponibilidad de perfiles y la composición de la plantilla por sexo, como la dependencia de directrices y decisiones globales considerando asimismo que la mayor parte de la plantilla se integra en estructuras de servicio de un Hub internacional.	Indicador Promociones 3.2	Recursos Humanos/Negocio	Revisión intermedia



7).- CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN

	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 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.	Publicación en HR Connect	Recursos Humanos	Durante la vigencia del plan desde su firma
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	Recursos Humanos	Durante la vigencia del plan desde su firma
Videollamadas	7.3 Se potenciará el uso de la videoconferencia 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. Asimismo, se promoverá la previsibilidad en la planificación de guardias si las hubiere, despliegues técnicos e intervenciones fuera de la jornada ordinaria, comunicándose con antelación suficiente siempre que sea posible.	Potenciar Teams y herramientas colaborativas	Todas las Áreas	Durante la vigencia del plan desde su firma
Comunicaciones	7.4 No se permitirá la realización de llamadas y/o video llamadas ni el envío de comunicaciones a los dispositivos	Speak up relacionados con este punto	Todas las Áreas	Durante la vigencia del plan desde su firma



	particulares de las personas trabajadoras fuera del horario de trabajo.			
Permisos no retribuidos	7.5 A partir de la firma del presente Plan de Igualdad, se acuerda que los empleados, siempre que acrediten una antigüedad mínima de dos años en la Empresa, podrán solicitar permisos no retribuidos en los siguientes supuestos: - Adopción nacional y en el extranjero; - Sometimiento a pruebas de reproducción asistida. El periodo de licencia máximo es de seis meses cada dos años, siendo los periodos de disfrute múltiplos de un mes y sin que puedan 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. Finalizado el período de permiso, se llevará a cabo la reincorporación al día siguiente de su terminación.	Publicación en HR Connect	Recursos Humanos	Durante la vigencia del plan desde su firma
Suspensión contrato por nacimiento, adopción, guarda o acogimiento	7.6 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 de la medida en HR Connect	Recursos Humanos	Durante la vigencia del plan desde su firma
Permisos	7.7 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	Recursos Humanos	Durante la vigencia del Plan de Igualdad
Reducción de jornada	7.8 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	Número de personas con reducción de jornada que solicitan cualquier tipo de	Recursos Humanos	Durante la vigencia del Plan de Igualdad



	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%).	préstamo		
Reducción de jornada	7.9 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 fecha en que el menor cumpla los 12 años y 6 meses.	Publicación de la medida en HR Connect	Recursos Humanos	Durante la vigencia del Plan de Igualdad
Excedencias	7.10 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.	Publicación en HR Connect de la medida	Recursos Humanos	Durante la vigencia del Plan de Igualdad
Excedencias	7.11 El préstamo de 1ª vivienda del artículo 54 del Convenio de Banca se podrá solicitar durante la situación de excedencia por nacimiento, acogida o adopción durante el primer año de estas.	Publicación en HR Connect de la medida	Recursos Humanos	Durante la vigencia del Plan de Igualdad
Vacaciones	7.12 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 justo 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	Publicación en HR Connect de la medida	Recursos Humanos	Durante la vigencia del plan de Igualdad desde su firma



	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 del equipo.				
Permisos	7.13 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 ½ 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	Recursos Humanos	Durante la vigencia del Plan de Igualdad
Horario/Flexibilidad Horaria (Audit Hub)	Lunes – Viernes (desde el 1 de octubre hasta el 30 de abril)	Viernes (desde el 1 de mayo hasta el 30 de septiembre)	Puesta en marcha del horario y configuración en Time Tracking	Recursos Humanos/Negocio	Durante la vigencia del Plan de Igualdad
	9:00-18:00 horas o 9:00-17:30 horas, ambos con una hora y media o una hora para la comida respectivamente (con la posibilidad de flexibilidad en la entrada de 8:30 a 10:00 horas)	* De 8:00 a 16:30 horas con una hora para la comida (con la posibilidad de flexibilidad en la entrada de 8:30 a 10:00 horas) * De 9:00 a 16:30 horas (sin hora para la comida ni ayuda alimentaria, con la posibilidad de flexibilidad en la entrada de 9:00 a 10:00 horas)			
<u>Horario</u> Lunes – Viernes (desde el 1 de octubre hasta el 30 de abril)					



	El horario de trabajo será de 9:00 a 18:00 horas con una hora y media de pausa para el almuerzo y quince minutos diarios de descanso obligatorio, los cuales tendrán la consideración de tiempo de trabajo efectivo. El empleado podrá reducir un máximo de 30 minutos el tiempo destinado al almuerzo, siempre que no se genere ningún perjuicio organizativo y/o productivo para la oficina y/o centro de trabajo correspondiente, en cuyo caso el empleado adelantará en el tiempo no consumido para llevar a cabo el almuerzo la hora prevista inicialmente para finalizar la jornada de trabajo (18.00 horas), de tal manera que ese tiempo no consumido para almorzar será descontado de la hora inicialmente prevista para su finalización. Viernes (desde el 1 de mayo hasta el 30 de septiembre) El horario de trabajo será de 8:00 a 16:30 horas con una hora de pausa para el almuerzo o bien de 9:00 a 16:30 horas de forma continuada, ambas opciones con quince minutos diarios de descanso obligatorio, los cuales tendrán la consideración de tiempo de trabajo efectivo. <u>Flexibilidad</u> Con carácter excepcional, la hora de inicio de la jornada podrá flexibilizarse, a solicitud de la persona trabajadora o por necesidades organizativas de la Empresa, dentro de la franja comprendida entre las 8:30 y las 10:00 horas. El tiempo de flexibilidad utilizado deberá recuperarse dentro del mismo día laborable, ajustando en consecuencia la hora de finalización de la jornada. Dicha flexibilidad deberá cumplir las siguientes condiciones: *Preaviso de mín. 24 horas anteriores a su realización. *Aprobación del manager. *Cobertura de las necesidades de servicio justificadas convenientemente.			
--	---	--	--	--



	Las tres condiciones se deben dar en todos los casos. En el horario de trabajo de referencia de 9:00 a 16:30 horas (sin hora para la comida), la mencionada flexibilidad estará limitada de 9:00 a 10:00 horas en los viernes del periodo comprendido entre el 1 de mayo hasta el 30 de septiembre.			
Reducción de jornada	7.15 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. La flexibilidad será desde el inicio del horario del empleado hacia adelante, no para adelantar la jornada.	Puesta en marcha de la medida	Recursos Humanos/Negocio	Durante la vigencia del Plan de Igualdad
Horario reducido jornada significativa	7.16 Jornadas significativas: El horario laboral de los días 24 de diciembre, 31 de diciembre, 5 de enero y último día laborable anterior a la festividad de Semana Santa será de 08:00 a 14:00 horas o de 9:00 a 15:00 para toda la plantilla.	Publicación en HR Connect de la medida	Recursos Humanos	Durante la vigencia del Plan de Igualdad
Teletrabajo	7.17 Se acuerda facilitar el teletrabajo a aquellos empleados que deban trabajar en días festivos, siempre que las necesidades del servicio y el trabajo a desarrollar lo permitan. Este teletrabajo no será remunerado.	Publicación en HR Connect de la medida	Recursos Humanos	Durante la vigencia del Plan de Igualdad
Adaptación de jornada	7.18 Se incluye un procedimiento abreviado para resolver las solicitudes de adaptación de jornada y reducir de este modo, en situaciones urgentes, los plazos regulados por Ley. 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. Sin perjuicio de lo anterior, resultarán de aplicación las siguientes disposiciones, en la medida en que no resulten incompatibles con otras disposiciones legales o	Publicación en HR Connect de la medida	Recursos Humanos	Durante la vigencia del Plan de Igualdad



	convencionales: a) Procedimiento ordinario. Se regirá por lo dispuesto en el artículo 34.8 ET. 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, para lo que 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. 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. 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 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.			
Ayuda Alimentaria	7.19 Los empleados/as que efectúen cualquier modalidad de horario partido, siempre que el último periodo trabajado en el día sea igual o superior a 1 hora, recibirán una ayuda alimentaria del importe establecido en el convenio de banca mediante tarjeta restaurante por cada día en que efectivamente cumplan dicho horario. Esta cantidad se incrementará con los aumentos que establezca el Convenio Colectivo de Banca, siendo siempre superior en 1,20 euros a lo que en dicho Convenio se acordase. El uso de las tarjetas está limitado entre las 06:00 del lunes a las 24:00 del viernes únicamente en locales de restauración y sin límite de importe diario. A principios de diciembre se descargará de la tarjeta el importe no consumido durante el ejercicio, que será abonado en la nómina de diciembre (dentro del ejercicio fiscal).	Publicación en HR Connect de la medida	Recursos Humanos	Durante la vigencia del Plan de Igualdad
Buzón sugerencias	7.20 Todas las personas trabajadoras dispondrán de un buzón de sugerencias donde podrán remitir sus propuestas de medidas de conciliación para que estas sean recopiladas y se valorara la idoneidad de incluirlas en próximas negociaciones del Plan de Igualdad. Para ello deberán remitir un correo electrónico al buzón de Recursos Humanos (esp.recursos-humanos@db.com) o en su caso el canal que se establezca para ello.	Publicación en HR Connect de la medida	Recursos Humanos	Durante la vigencia del Plan de Igualdad



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

MEDIDA	Indicador	Área Responsable	Plazo
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.	N.º de canales de difusión: intranet, Workplace.	Recursos Humanos	EJECUCIÓN: Durante la vigencia del Plan de Igualdad desde su firma SEGUIMIENTO 1er cuatrimestre de cada año desde 2027
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: 4º Trimestre 2026 SEGUIMIENTO 1er cuatrimestre de cada año desde 2027
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 2027



9).- VIOLENCIA DE GÉNERO

	MEDIDA	Indicador	Área Responsable	Plazo
Protección	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: *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. 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. 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	Número de Peticiones	Recursos Humanos	Durante la vigencia del Plan de Igualdad desde su firma



	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.			
Préstamos	9.2 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. Asimismo, podrá solicitar el préstamo de hasta nueve mensualidades establecido en el actual artículo 53.2.a) del Convenio Colectivo de Banca, sin necesidad de justificación de gastos, aunque deberán acreditar ser víctima de violencia de género. La cuantía de la mensualidad a que hace referencia la presente medida para la concesión de préstamos se obtendrá dividiendo el salario bruto anual por doce.	Número de Peticiones	Recursos Humanos	Durante la vigencia del Plan de Igualdad desde su firma
Confidencialidad	9.3 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	9.4 Para acreditar ser víctima de violencia de género, se requerirá uno de los siguientes documentos: 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	Número de casos en los que se requiere la documentación	Recursos Humanos	Durante la vigencia del Plan de Igualdad desde su firma



	e) las víctimas de violencia de género. 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			
Ayuda psicológica	9.5 La empresa ofrecerá a las trabajadoras que comuniquen ser víctimas de violencia de género ayuda psicológica a través del servicio Lyra.	Número de peticiones	Recursos Humanos	EJECUCIÓN: Durante la vigencia del plan desde su firma. SEGUIMIENTO 1er cuatrimestre de cada año desde 2027

10).- SALUD LABORAL

	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 lactancia.	Informe de la evaluación de riesgos Realización en base a la Ley 31/1995	Departamento Prevención	EJECUCIÓN: Durante la vigencia del plan desde su firma. SEGUIMIENTO 1er cuatrimestre de cada año desde 2027
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	Departamento Prevención	EJECUCIÓN: Durante la vigencia del plan desde su firma. SEGUIMIENTO 1er cuatrimestre de cada año desde 2027



Salud laboral	10.3 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 2027
Salud laboral	10.4 Con el fin de minimizar el impacto organizativo de las ausencias derivadas de derechos de conciliación por nacimiento y cuidado del menor o lactancia acumulada, se procurará, en la medida de lo posible, la reorganización interna y la redistribución de funciones, dentro de los equipos locales o internacionales, o en su caso a través de proveedores externos, atendiendo a la estructura de estos equipos en el Hub internacional.	Datos sobre las sustituciones	Recursos Humanos/Negocio	EJECUCIÓN: Durante la vigencia del plan desde su firma. SEGUIMIENTO 1er cuatrimestre de cada año desde 2027

2.7.- Calendarización del Plan de Igualdad.

CALENDARIO DE IMPLANTACIÓN. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Plazo de Ejecución			Plazo de seguimiento				
	Plazo indicado en medidas	4º trimestre 2026	Durante la vigencia del plan desde su firma	Plazo indicado en medidas	1er cuatrimestre 2027	Revisión intermedia	1er cuatrimestre cada año desde 2027	2º trimestre cada año desde 2027
1. COMUNICACIÓN EXTERNA E INTERNA Y SENSIBILIZACIÓN								
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	4º trimestre 2026			1er cuatrimestre 2027	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.	4º trimestre 2026			1er cuatrimestre 2027	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 cuatrimestre de cada año a partir de 2027			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 cuatrimestre de cada año a partir de 2027			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 cuatrimestre de cada año a partir de 2027			X	

2.2 Se promoverá una presencia equilibrada entre ambos sexos en los procesos de selección.	Durante la vigencia del plan de igualdad desde su firma.		X	1er cuatrimestre de cada año a partir de 2027			X	
2.3 Se incluirán encuestas de calidad para las personas candidatas con cuestiones expresas sobre el tratamiento no discriminatorio, respecto a las empresas de selección.	Durante la vigencia del plan de igualdad desde su firma.		X	1er cuatrimestre de cada año a partir de 2027			X	
2.4 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.	Durante la vigencia del plan de igualdad desde su firma.		X	1er cuatrimestre de cada año a partir de 2027			X	
2.5 Se establece que las personas implicadas en los procesos de selección deberán recibir acciones de formación y sensibilización en materia de igualdad.	Durante la vigencia del plan de igualdad desde su firma.		X	1er cuatrimestre de cada año a partir de 2027			X	
2.6 Las ofertas de empleo serán publicadas usando lenguaje no sexista y siguiendo el principio de igualdad y trato no discriminatorio.	Durante la vigencia del plan de igualdad desde su firma.		X	1er cuatrimestre de cada año a partir de 2027			X	
2.7 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.	Durante la vigencia del plan de igualdad desde su firma.		X	1er cuatrimestre de cada año a partir de 2027			X	
2.8 Se facilitará cada año a la Comisión de Igualdad, 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: • Por Título Corporativo • Por Job Family	Durante la vigencia del plan de igualdad desde su firma.		X	1er cuatrimestre de cada año a partir de 2027			X	

2.9 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		
2.10 Disponer de un registro con el nivel de estudios de la plantilla.				Revisión Intermedia		X		
2.11 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. En función de los candidatos que apliquen a las vacantes.	Durante la vigencia del plan de igualdad desde su firma.		X	1er cuatrimestre de cada año a partir de 2027			X	
2.12 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. Entendiendo los puestos de dirección como D y MD	Durante la vigencia del plan de igualdad desde su firma.		X	1er cuatrimestre de cada año a partir de 2027			X	
2.13 En relación con las personas cedidas por otras empresas (ETT), la información relativa al centro de trabajo, departamento, y puesto				Revisión Intermedia		X		
2.14 Durante los próximos cuatro años, se procurará avanzar hacia una distribución equilibrada de la plantilla por género, con la aspiración de mantenerse dentro de los parámetros de paridad (60%-40%), teniendo en cuenta tanto las condiciones del mercado de trabajo —especialmente la disponibilidad de perfiles tecnológicos, donde actualmente existe una mayor representación masculina— como la dependencia de directrices y decisiones globales considerando asimismo que la mayor parte de la plantilla se integra en estructuras de servicio de un hub internacional.				Revisión Intermedia		X		
2.15 Se facilitará anualmente a la Comisión de Seguimiento información relativa a los cambios de role desagregado por sexo.	Durante la vigencia del plan de igualdad		X	1er cuatrimestre de cada año a partir de 2027			X	

	desde su firma.							
3. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA								
3.1 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, 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.	Durante la vigencia del plan de igualdad desde su firma.		X	2º trimestre de cada año desde 2027				X
3.2 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	Durante la vigencia del plan de igualdad desde su firma.		X	2º trimestre de cada año desde 2027				X
3.3 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	2º trimestre de cada año desde 2027				X
3.4 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.	Durante la vigencia del plan de igualdad desde su firma.		X	2º trimestre de cada año desde 2027				X
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%.	Durante la vigencia del plan de igualdad desde su firma.		X	2º trimestre de cada año desde 2027				X

4. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA								
4.1 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.	Durante la vigencia del plan de igualdad desde su firma.		X	2º trimestre de cada año desde 2027				X
4.2 Durante los próximos cuatro años, se procurará avanzar hacia una evolución equilibrada en términos de paridad de género en los niveles de Títulos Corporativos comprendidos entre VP y MD, con la aspiración de reducir progresivamente las posibles diferencias existentes.				Revisión intermedia		X		
5. FORMACIÓN								
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.	Durante la vigencia del plan de igualdad desde su firma.		X	1er cuatrimestre de cada año a partir de 2027			X	
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. 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 formación.	Durante la vigencia del plan de igualdad desde su firma.		X	1er cuatrimestre de cada año a partir de 2027			X	
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 de aplicación 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 de la Entidad.	Durante la vigencia del plan de igualdad desde su firma.		X	1er cuatrimestre de cada año a partir de 2027			X	

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 2027			X	
6. PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL								
6.1 En las revisiones de promociones discrecionales de título corporativo de personas con jornada reducida, se incluirá el detalle de título corporativo y categoría local.	Durante la vigencia del plan de igualdad desde su firma.		X	2º trimestre de cada año desde 2027				X
6.2 Durante los próximos cuatro años, se procurará avanzar hacia un mayor equilibrio en las promociones entre mujeres y hombres, con la aspiración de aproximar progresivamente las posibles diferencias a parámetros de paridad. Este objetivo se desarrollará teniendo en cuenta tanto las circunstancias organizativas, la disponibilidad de perfiles y la composición de la plantilla por sexo, como la dependencia de directrices y decisiones globales considerando asimismo que la mayor parte de la plantilla se integra en estructuras de servicio de un Hub internacional				Revisión intermedia		X		
7. CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN								

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.	Durante la vigencia del plan de igualdad desde su firma.		X					
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.	Durante la vigencia del plan de igualdad desde su firma.		X					
7.3 Se potenciará el uso de la videoconferencia 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. Asimismo, se promoverá la previsibilidad en la planificación de guardias si las hubiere, despliegues técnicos e intervenciones fuera de la jornada ordinaria, comunicándose con antelación suficiente siempre que sea posible.	Durante la vigencia del plan de igualdad desde su firma.		X					
7.4 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.	Durante la vigencia del plan de igualdad desde su firma.		X					

7.5 A partir de la firma del presente Plan de Igualdad, se acuerda que los empleados, siempre que acrediten una antigüedad mínima de dos años en la Empresa, podrán solicitar permisos no retribuidos en los siguientes supuestos: - Adopción nacional y en el extranjero; - Sometimiento a pruebas de reproducción asistida. El periodo de licencia máximo es de seis meses cada dos años, siendo los periodos de disfrute múltiplos de un mes y sin que puedan 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. Finalizado el período de permiso, se llevará a cabo la reincorporación al día siguiente de su terminación.	Durante la vigencia del plan de igualdad desde su firma.		X					
7.6 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.	Durante la vigencia del plan de igualdad desde su firma.		X					
7.7 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.	Durante la vigencia del plan de igualdad desde su firma.		X					

7.8 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%).	Durante la vigencia del plan de igualdad desde su firma.		X					
7.9 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 fecha en que el menor cumpla los 12 años y 6 meses.	Durante la vigencia del plan de igualdad desde su firma.		X					
7.10 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.	Durante la vigencia del plan de igualdad desde su firma.		X					
7.11 El préstamo de 1ª vivienda del artículo 54 del Convenio de Banca se podrá solicitar durante la situación de excedencia por nacimiento, acogida o adopción durante el primer año de estas.	Durante la vigencia del plan de igualdad desde su firma.		X					

7.12 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 justo 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. 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 del equipo.	Durante la vigencia del plan de igualdad desde su firma.		X					
7.13 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 ½ licencias. Para el personal de nuevo ingreso serán proporcionales y convertibles a medio días también a los días trabajados en el año.	Durante la vigencia del plan de igualdad desde su firma.		X					
7.14 Horario/Flexibilidad Horaria Audit Hub Horario Lunes – Viernes (desde el 1 de octubre hasta el 30 de abril) El horario de trabajo será de 9:00 a 18:00 horas con una hora y media de pausa para el almuerzo y quince minutos diarios de descanso obligatorio,	Durante la vigencia del plan de igualdad desde su firma.		X					

los cuales tendrán la consideración de tiempo de trabajo efectivo. El empleado podrá reducir un máximo de 30 minutos el tiempo destinado al almuerzo, siempre que no se genere ningún perjuicio organizativo y/o productivo para la oficina y/o centro de trabajo correspondiente, en cuyo caso el empleado adelantará en el tiempo no consumido para llevar a cabo el almuerzo la hora prevista inicialmente para finalizar la jornada de trabajo (18.00 horas), de tal manera que ese tiempo no consumido para almorzar será descontado de la hora inicialmente prevista para su finalización. Viernes (desde el 1 de mayo hasta el 30 de septiembre) El horario de trabajo será de 8:00 a 16:30 horas con una hora de pausa para el almuerzo o bien de 9:00 a 16:30 horas de forma continuada, ambas opciones con quince minutos diarios de descanso obligatorio, los cuales tendrán la consideración de tiempo de trabajo efectivo. Flexibilidad Con carácter excepcional, la hora de inicio de la jornada podrá flexibilizarse, a solicitud de la persona trabajadora o por necesidades organizativas de la Empresa, dentro de la franja comprendida entre las 8:30 y las 10:00 horas. El tiempo de flexibilidad utilizado deberá recuperarse dentro del mismo día laborable, ajustando en consecuencia la hora de finalización de la jornada. Dicha flexibilidad deberá cumplir las siguientes condiciones: *Preaviso de mín. 24 horas anteriores a su realización. *Aprobación del manager. *Cobertura de las necesidades de servicio justificadas convenientemente. Las tres condiciones se deben dar en todos los casos.							
---	--	--	--	--	--	--	--

En el horario de trabajo de referencia de 9:00 a 16:30 horas (sin hora para la comida), la mencionada flexibilidad estará limitada de 9:00 a 10:00 horas en los viernes del periodo comprendido entre el 1 de mayo hasta el 30 de septiembre.								
7.15 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. La flexibilidad será desde el inicio del horario del empleado hacia adelante, no para adelantar la jornada.	Durante la vigencia del plan de igualdad desde su firma.		X					
7.16 Jornadas significativas: El horario laboral de los días 24 de diciembre, 31 de diciembre, 5 de enero y último día laborable anterior a la festividad de Semana Santa será de 08:00 a 14:00 horas o de 9:00 a 15:00 para toda la plantilla.	Durante la vigencia del plan de igualdad desde su firma.		X					
7.17 Se acuerda facilitar el teletrabajo a aquellos empleados que deban trabajar en días festivos, siempre que las necesidades del servicio y el trabajo a desarrollar lo permitan. Este teletrabajo no será remunerado.	Durante la vigencia del plan de igualdad desde su firma.		X					

7.18 Se incluye un procedimiento abreviado para resolver las solicitudes de adaptación de jornada y reducir de este modo, en situaciones urgentes, los plazos regulados por Ley. 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 registrarán con carácter general por lo dispuesto en el referido precepto o las que lo complementen o puedan sustituir posteriormente. 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: a) Procedimiento ordinario. Se registrará por lo dispuesto en el artículo 34.8 ET. 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, para lo que 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. 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. En el supuesto en el que la	Durante la vigencia del plan de igualdad desde su firma.		X					
---	---	--	----------	--	--	--	--	--

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 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.								
--	--	--	--	--	--	--	--	--

7.19 Los empleados/as que efectúen cualquier modalidad de horario partido, siempre que el último periodo trabajado en el día sea igual o superior a 1 hora, recibirán una ayuda alimentaria del importe establecido en el convenio de banca mediante tarjeta restaurante por cada día en que efectivamente cumplan dicho horario. Esta cantidad se incrementará con los aumentos que establezca el Convenio Colectivo de Banca, siendo siempre superior en 1,20 euros a lo que en dicho Convenio se acordase. El uso de las tarjetas está limitado entre las 06:00 del lunes a las 24:00 del viernes únicamente en locales de restauración y sin límite de importe diario. A principios de diciembre se descargará de la tarjeta el importe no consumido durante el ejercicio, que será abonado en la nómina de diciembre (dentro del ejercicio fiscal).	Durante la vigencia del plan de igualdad desde su firma.		X					
7.20 Todas las personas trabajadoras dispondrán de un buzón de sugerencias donde podrán remitir sus propuestas de medidas de conciliación para que estas sean recopiladas y se valorara la idoneidad de incluirlas en próximas negociaciones del Plan de Igualdad. Para ello deberán remitir un correo electrónico al buzón de Recursos Humanos (esp.recursos-humanos@db.com) o en su caso el canal que se establezca para ello.	Durante la vigencia del plan de igualdad desde su firma.		X					
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 trimestre de cada año a partir de 2027			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.	Cuarto Trimestre 2026			1er trimestre de cada año a partir de 2027			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 2027			X	
9. VIOLENCIA DE GÉNERO								
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: *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. 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. 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	Durante la vigencia del plan de igualdad desde su firma.		X					

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.								
9.2 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. Asimismo, podrá solicitar el préstamo de hasta nueve mensualidades establecido en el actual artículo 53.2.a) del Convenio Colectivo de Banca, sin necesidad de justificación de gastos, aunque deberán acreditar ser víctima de violencia de género. La cuantía de la mensualidad a que hace referencia la presente medida para la concesión de préstamos se obtendrá dividiendo el salario bruto anual por doce.	Durante la vigencia del plan de igualdad desde su firma.		X					
9.3 Se garantizará la máxima confidencialidad en todos los procesos gestionados relacionados con situaciones de violencia de género.	Durante la vigencia del plan de igualdad desde su firma.		X					

9.4 Para acreditar ser víctima de violencia de género, se requerirá uno de los siguientes documentos: 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 normativas de carácter sectorial que regulen el acceso a cada uno de los derechos y recursos	Durante la vigencia del plan de igualdad desde su firma.		X					
9.5 La empresa ofrecerá a las trabajadoras que comuniquen ser víctimas de violencia de género ayuda psicológica a través del servicio Lyra.	Durante la vigencia del plan de igualdad desde su firma.		X	1er cuatrimestre de cada año a partir de 2027			X	
10. SALUD LABORAL								
10.1 Las evaluaciones de riesgos se realizarán bajo la aplicación de perspectiva de género, incluidos los riesgos psicosociales.	Durante la vigencia del plan de igualdad desde su firma.		X	1er cuatrimestre de cada año a partir de 2027			X	
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 2027			X	
10.3 Se fomentará los cursos y talleres que tengan por objetivo el cuidado de la salud mental y prevención del estrés	Durante la vigencia del plan de igualdad desde su firma.		X	1er cuatrimestre de cada año a partir de 2027			X	

10.4 Con el fin de minimizar el impacto organizativo de las ausencias derivadas de derechos de conciliación por nacimiento y cuidado del menor o lactancia acumulada, se procurará, en la medida de lo posible, la reorganización interna y la redistribución de funciones, dentro de los equipos locales o internacionales, o en su caso a través de proveedores externos, atendiendo a la estructura de estos equipos en el Hub internacional.	Durante la vigencia del plan de igualdad desde su firma.		X	1er cuatrimestre de cada año a partir de 2027			X	
--	--	--	---	---	--	--	---	--

2.8.- Sistema de seguimiento y 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 del Plan 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 AG. 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 del Plan de Igualdad estará integrada, por la parte social, por cada una de las representaciones sindicales que han negociado el plan con la dirección de la empresa, y, por la parte empresarial, por las personas que la empresa designe en cada momento, garantizándose en todo caso una composición paritaria entre la representación de la empresa y la representación de las personas trabajadoras.

En ese sentido, la Comisión de Seguimiento estará compuesta del siguiente modo:

Por la parte social

- Dos personas representantes de CC.OO
- Una persona representante de CGT
- Una persona representante de UGT
- Una persona representante de FINE

Por la parte empresarial

- Cinco personas representantes de la Empresa

Las partes acuerdan expresamente que, a efectos de constitución válida de la Comisión, formación de quórum y adopción de acuerdos, la representatividad de cada representación sindical no vendrá determinada por el número de personas designadas en la Comisión, sino por la representatividad concreta que dicha representación sindical ostente en cada momento en los comités de empresa y entre los delegados y delegadas de personal de la empresa dejando constancia expresa que, en la actualidad, la representatividad que ostenta cada representación sindical es la siguiente a la fecha de firma de este Plan de Igualdad:

- CC.OO: 87,5 %, por su representatividad en los centros de Madrid, Zaragoza y El Prat.

En consecuencia, el peso representativo de cada representación en la Comisión de Seguimiento será proporcional a su representación vigente en los órganos unitarios de representación de las personas trabajadoras, debiendo computarse los quórum y mayorías necesarios para la adopción de acuerdos conforme a dicha representatividad actualizada en cada momento.

Asimismo, las partes acuerdan que, en el supuesto de que el centro de trabajo de Valencia, que actualmente carece de representación sindical, celebre elecciones, los resultados de las mismas se incorporarán a la composición de la parte social de la Comisión de Seguimiento. En ese caso, si alguna de las organizaciones sindicales presentes dejara de ostentar representación en la totalidad de los centros de trabajo de la Entidad, dejará de formar parte de la Comisión.

El nombre de las personas que forman parte de esta comisión consta en el acta de Constitución de la Comisión de Seguimiento de fecha 17 de julio de 2026 (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, a partir de 2027, no obstante, se convocarán las reuniones previas de trabajo

necesarias en formato y composición reducida, si fuera necesario, 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 se 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 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 a partir de 2027) 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 concurren 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 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	Responsables del Hub	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	Distribuidos entre mujer y hombre con indicación de porcentaje y totales
2.2 Horas empleadas en formación en el último año	Horas empleadas en formación online Horas formación presencial, en horario laboral (100%)	Distribuidos entre mujer y hombre con indicación de porcentaje y totales
2.3 Participación personas trabajadoras en actividades de formación	Personas formadas por Divisiones con indicación de participantes, y participaciones por persona empleada y días de formación: PB CIB (CB, IB) Infrastructure	Distribuidos entre mujer y hombre con indicación de porcentaje y totales según valores absolutos
2.4 Participación de Personas trabajadoras en los diferentes cursos de designación directa por su responsable (ej. Talent Program, Carrera profesional, etc.)	Horas empleadas en formación.	Distribuidos entre mujer y hombre con indicación de porcentaje y totales según valores absolutos

3 - Promoción

3.1 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
3.2 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

3.3 Promociones por tipo	Título corporativo Categoría local Título corporativo y categoría local Capacitación Vegetativo	Distribuidos entre mujer y hombre con indicación de porcentaje y totales
3.4 Promociones por aumento retributivo	Promoción salarial con cambio de categoría Promoción salarial sin cambio de categoría Promoción de categoría sin cambio salarial	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