Docusign Envelope ID: 5D11025C-9A4C-8CAF-81BF-9BB208EE67DF

BANATRIA

PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO

Gender Equality Plan (GEP) · 2026–2028

Compromiso voluntario desde el inicio

BANATRIA adopta este GEP como marco práctico para integrar la igualdad en su crecimiento, su cultura organizativa y su actividad de I+D+i, con una estructura proporcionada al tamaño actual de la compañía.

BANATRIA, S.L. · NIF B93833887 - Edificio Impulsa, Los Prados 166 · 33203 Gijón, Asturias

Vigencia: desde su aprobación hasta 31 de diciembre de 2028

Docusign Envelope ID: 5D11025C-9A4C-8CAF-81BF-9BB208EE67DF

1. Objeto, naturaleza y alcance

BANATRIA, S.L. es una empresa de base tecnológica constituida en Gijón en 2026 como spin-off de la Universidad de Oviedo, orientada a la investigación, desarrollo y comercialización de soluciones innovadoras para la transición energética a partir de resultados de investigación transferidos desde la Universidad.

BANATRIA adopta voluntariamente el presente Plan de Igualdad de Género (Gender Equality Plan, **"GEP"**) para el periodo 2026–2028. La finalidad es incorporar la igualdad de trato y de oportunidades desde una fase temprana del crecimiento de la compañía, de modo que forme parte de sus procesos de contratación, organización del trabajo, toma de decisiones, cultura interna y diseño de la actividad de I+D+i.

Naturaleza del documento

Este GEP es un instrumento voluntario de política interna y de posicionamiento en proyectos europeos. No pretende presentarse como un plan de igualdad obligatorio negociado y registrado conforme al Real Decreto 901/2020, salvo que en el futuro BANATRIA quede legal o convencionalmente obligada a disponer de uno y se siga el procedimiento correspondiente.

El Plan se aplica, en lo que resulte adecuado a cada relación, a las personas socias que participen activamente en la compañía, personas trabajadoras, personal en prácticas y colaboradores/as integrados de forma estable en la actividad de BANATRIA. Las medidas estrictamente laborales se aplicarán a quienes mantengan una relación laboral con la empresa.

2. Marco normativo y naturaleza del plan

2.1. Marco normativo español

La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres constituye un principio esencial del ordenamiento jurídico español y resulta aplicable a BANATRIA, S.L. tanto en su condición de empleadora como en el desarrollo de su actividad empresarial.

El presente Plan toma especialmente en consideración las siguientes disposiciones:

a) Constitución Española

Los artículos 14 y 9.2 de la Constitución Española consagran, respectivamente, el principio de igualdad y no discriminación y el deber de los poderes públicos de promover las condiciones necesarias para que la igualdad de las personas y de los grupos en los que se integran sea real y efectiva.

b) Estatuto de los Trabajadores

El texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores reconoce el derecho de las personas trabajadoras a no ser discriminadas directa o indirectamente para el empleo o, una vez empleadas, por razón de sexo, así como el principio de igualdad de remuneración por razón de sexo para trabajos de igual valor.

Estos principios informarán las políticas de BANATRIA en materia de selección y contratación, condiciones de trabajo, clasificación y desarrollo profesional, formación, retribución, conciliación y extinción de las relaciones laborales.

Docusign Envelope ID: 5D11025C-9A4C-8CAF-81BF-9BB208EE67DF

c) Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

La Ley Orgánica 3/2007 establece la obligación general de todas las empresas de respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y de adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

De acuerdo con su artículo 45, la obligación de elaborar y aplicar un Plan de Igualdad en los términos previstos por la legislación laboral resulta exigible, con carácter general, a las empresas que cuenten con cincuenta o más personas trabajadoras, así como en aquellos otros supuestos en los que dicha obligación derive del convenio colectivo aplicable o de una resolución de la autoridad laboral.

A la fecha de aprobación del presente documento, BANATRIA no alcanza el umbral de plantilla que determina la obligación legal de disponer de un Plan de Igualdad por razón del número de personas trabajadoras, sin perjuicio de la revisión de esta circunstancia cuando se produzcan modificaciones en su plantilla, en el convenio colectivo aplicable o en cualquier otra circunstancia jurídica relevante.

La adopción del presente Plan responde, por tanto, a una decisión voluntaria de BANATRIA de incorporar la igualdad de trato y de oportunidades a su modelo de organización desde una fase temprana de su desarrollo empresarial.

d) Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre

El Real Decreto 901/2020 desarrolla reglamentariamente los planes de igualdad, sus diagnósticos y su registro.

La norma establece que todas las empresas, con independencia del número de personas que integren su plantilla, están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y a adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

Para las empresas que no se encuentren obligadas a elaborar un Plan de Igualdad, su elaboración e implantación tiene carácter voluntario, sin perjuicio de la consulta o negociación con la representación legal de las personas trabajadoras cuando esta exista y resulte legalmente procedente.

El presente documento se adopta teniendo en consideración los principios que inspiran esta normativa, pero con un contenido y un sistema de seguimiento proporcionados a la dimensión, estructura y fase actual de desarrollo de BANATRIA.

e) Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres

Con independencia del carácter voluntario del presente Plan, BANATRIA se encuentra sujeta a las obligaciones legales vigentes en materia de igualdad retributiva.

En particular, la empresa deberá disponer de un registro retributivo comprensivo de la totalidad de su plantilla, incluido, en su caso, el personal directivo y los altos cargos, en los términos establecidos en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 902/2020.

El registro deberá permitir garantizar la transparencia retributiva y contener los valores medios y medianos legalmente exigibles, desagregados por sexo y distribuidos conforme a la clasificación profesional o sistema aplicable en la empresa.

La elaboración, mantenimiento y actualización del registro retributivo constituye una obligación legal autónoma y no depende de que BANATRIA esté o no obligada a disponer de un Plan de Igualdad.

Docusign Envelope ID: 5D11025C-9A4C-8CAF-81BF-9BB208EE67DF

f) Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo

De conformidad con el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007 y demás normativa aplicable, BANATRIA promoverá condiciones de trabajo que eviten conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, con especial atención al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, incluidos los comportamientos producidos en el ámbito digital.

A tal efecto, BANATRIA dispondrá de un procedimiento específico de prevención, detección, denuncia y actuación frente a dichas conductas, accesible a las personas que integran la organización y basado en los principios de confidencialidad, protección de las personas afectadas, imparcialidad, diligencia y prohibición de represalias.

El correspondiente Protocolo de prevención y actuación frente al acoso constituirá un documento específico y complementario del presente Plan.

g) Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación

BANATRIA integra asimismo en sus políticas internas el principio general de igualdad de trato y no discriminación reconocido por la Ley 15/2022, atendiendo no solo al sexo, sino al conjunto de causas de discriminación protegidas por el ordenamiento jurídico.

Este principio se proyectará especialmente sobre los procesos de selección y contratación, las condiciones de trabajo, el desarrollo profesional, la formación, la participación en proyectos y las relaciones profesionales dentro de la organización.

2.2. Marco europeo y Horizonte Europa

BANATRIA es una empresa de base tecnológica y spin-off universitaria cuya actividad se encuentra estrechamente vinculada a la investigación, el desarrollo y la innovación, así como a la participación presente o futura en programas de financiación y consorcios nacionales y europeos.

Por esta razón, el presente Plan toma también como referencia las políticas de igualdad de género de la Unión Europea y, particularmente, las desarrolladas en el marco del Programa Horizonte Europa.

Horizonte Europa aborda la igualdad de género como una prioridad transversal de la investigación y la innovación europea y contempla, entre otros instrumentos, los Gender Equality Plans (GEP) como mecanismo para promover cambios institucionales y organizativos en materia de igualdad.

El requisito de disponer de un GEP como criterio de elegibilidad en Horizonte Europa se aplica a determinadas categorías de entidades jurídicas establecidas en Estados miembros de la Unión Europea o países asociados, fundamentalmente:

- organismos públicos;
- organizaciones de investigación; y
- instituciones de educación superior.

Las entidades privadas con ánimo de lucro, incluidas las pequeñas y medianas empresas, no están incluidas, con carácter general, entre las categorías de entidades sujetas a dicho requisito de elegibilidad.

En consecuencia, atendiendo a su actual naturaleza jurídica como sociedad mercantil privada con ánimo de lucro, BANATRIA adopta este Gender Equality Plan de forma voluntaria y no como consecuencia directa del criterio de elegibilidad aplicable a aquellas categorías de entidades.

Docusign Envelope ID: 5D11025C-9A4C-8CAF-81BF-9BB208EE67DF

No obstante, BANATRIA considera que la adopción temprana de un GEP constituye una medida adecuada a su condición de empresa tecnológica surgida del entorno universitario, a su vocación investigadora e innovadora y a su participación en proyectos colaborativos y consorcios en los que la igualdad de género puede constituir un elemento relevante de gobernanza, evaluación, colaboración y excelencia.

2.3. Alineamiento voluntario con los estándares de Gender Equality Plans de Horizonte Europa

Aunque BANATRIA no se encuentre actualmente obligada por el criterio de elegibilidad anteriormente descrito, el presente Plan se diseña voluntariamente tomando como referencia los elementos esenciales establecidos por la Comisión Europea para los Gender Equality Plans.

En particular, BANATRIA articula su GEP en torno a los siguientes elementos:

1. Documento formal y público.

El Plan será aprobado y firmado por el Administrador Único de BANATRIA, comunicado a las personas que integran la organización y publicado en la página web corporativa o puesto a disposición pública por un medio equivalente.

2. Recursos y responsabilidades.

BANATRIA identificará las personas responsables de la aplicación, coordinación y seguimiento del Plan y destinará recursos proporcionados a su tamaño y estructura para la realización de las medidas previstas.

3. Recogida de datos y seguimiento.

Cuando resulte compatible con la normativa de protección de datos y permita obtener información significativa atendiendo al reducido tamaño de la plantilla, BANATRIA recopilará y analizará información desagregada por sexo relacionada con la composición de la organización, selección, contratación, formación, desarrollo profesional y retribución.

4. Formación y sensibilización.

BANATRIA promoverá acciones de información, sensibilización y formación en materia de igualdad de trato y de oportunidades, prevención de la discriminación y prevención del acoso, utilizando prioritariamente recursos formativos públicos o gratuitos cuando resulten adecuados.

La aplicación de estos elementos se realizará conforme a un principio de proporcionalidad, evitando imponer estructuras administrativas innecesarias para una empresa de reducido tamaño y adaptando progresivamente las medidas al crecimiento y evolución de BANATRIA.

2.4. Dimensión de género en la investigación, el desarrollo y la innovación

La adopción del presente Plan responde no solo a la dimensión laboral y organizativa de la igualdad, sino también a la propia naturaleza de la actividad de BANATRIA como empresa de base tecnológica dedicada al desarrollo de soluciones innovadoras vinculadas a la transición energética.

Horizonte Europa distingue entre la existencia de políticas organizativas de igualdad y la integración de la dimensión de sexo y género en el contenido de la investigación y la innovación.

En las acciones de investigación e innovación de Horizonte Europa en las que resulte aplicable, la dimensión de género forma parte de la metodología del proyecto y se evalúa dentro del criterio de excelencia, salvo que la correspondiente convocatoria o topic establezca expresamente que dicha dimensión no resulta pertinente.

Docusign Envelope ID: 5D11025C-9A4C-8CAF-81BF-9BB208EE67DF

BANATRIA incorporará, por ello, una evaluación específica de la relevancia de la dimensión de sexo y género en sus proyectos de I+D+i, propuestas de financiación, desarrollos tecnológicos y proyectos piloto.

Esta evaluación no implicará presumir artificialmente la existencia de diferencias por razón de sexo o género en todos los proyectos. Su finalidad será determinar, de manera razonada y documentada, si dichas variables pueden resultar relevantes para:

- la definición de las personas usuarias o beneficiarias de la tecnología;
- el diseño y composición de muestras, pruebas, pilotos o estudios de usuario;
- la recogida, tratamiento y análisis de datos;
- los patrones de utilización de los productos o servicios;
- el impacto social de las soluciones desarrolladas;
- las situaciones de vulnerabilidad energética;
- los modelos de hogar, cuidados y conciliación que puedan afectar al consumo o utilización de la energía; y
- cualquier otro elemento en el que las diferencias biológicas o los factores sociales asociados al género puedan afectar a los resultados de la investigación o innovación.

Cuando la dimensión de sexo o género no resulte relevante para un determinado proyecto, BANATRIA podrá igualmente dejar constancia de dicha valoración en la documentación correspondiente.

Este enfoque pretende mejorar la calidad, pertinencia y aplicabilidad de la I+D+i desarrollada por BANATRIA y facilitar su alineamiento con las exigencias metodológicas de los programas europeos de investigación e innovación.

3. Diagnóstico inicial proporcionado

BANATRIA se encuentra en una fase inicial de actividad y crecimiento. Por ello, el diagnóstico de partida debe ser útil y verificable, pero proporcionado a una plantilla reducida y evitando conclusiones estadísticas que puedan resultar poco significativas o identificar indirectamente a personas concretas.

Ámbito	Situación de partida / necesidad identificada
Gobernanza	Existe compromiso expreso de la Dirección. Conviene formalizar responsabilidades, seguimiento anual y evidencias de ejecución.
Empleo y selección	La compañía está en fase de contratación. Es el momento adecuado para incorporar criterios objetivos, lenguaje inclusivo y trazabilidad en los procesos de selección y promoción.
Retribución	Debe implantarse y mantenerse actualizado el registro retributivo legalmente exigible.
Cultura y seguridad	Debe aprobarse y comunicarse un protocolo específico de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo, con canal confidencial y garantías de no represalia.
Conciliación	El crecimiento de la plantilla aconseja consolidar criterios de flexibilidad y corresponsabilidad accesibles sin sesgos de género.
I+D+i	Por la naturaleza de la tecnología de BANATRIA y su participación en proyectos y pilotos, procede integrar una comprobación sistemática de la dimensión de sexo/género cuando sea relevante para usuarios, datos, impacto o diseño.
Datos y privacidad	Con equipos pequeños, la desagregación puede permitir identificar personas. Los indicadores deberán manejarse con confidencialidad y publicarse de forma agregada o cualitativa cuando sea necesario.

Docusign Envelope ID: 5D11025C-9A4C-8CAF-81BF-9BB208EE67DF

4. Compromiso, gobernanza y recursos

4.1. Responsabilidades

- Administrador Único – Paulo Villamil Álvarez. Responsable último de la aprobación, dotación de recursos, evaluación y revisión del Plan. Recibirá al menos una vez al año el informe de seguimiento y promoverá las decisiones necesarias para su cumplimiento.

- Coordinación externa de igualdad – Patricia Aira González / PACTARIA LEGAL. Prestará apoyo jurídico y metodológico para la implantación, seguimiento y revisión del GEP, coordinará la preparación de los instrumentos jurídicos vinculados y apoyará la interpretación de incidencias o necesidades de adaptación.

  PACTARIA LEGAL (PACTARIA, S.L.P.U.) es una sociedad de responsabilidad limitada dedicada profesionalmente a la prestación de servicios jurídicos, inscrita en el Registro de Sociedades Profesionales del Ilustre Colegio de Abogados de Oviedo desde el día 4 de febrero de 2022, con el número 142.

  PACTARIA LEGAL actuará asimismo como canal externo y confidencial para la recepción de comunicaciones relacionadas con posibles situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo, discriminación o vulneración de los principios de igualdad.

  Esta función de recepción no implicará necesariamente la instrucción del procedimiento. El Protocolo de prevención y actuación frente al acoso establecerá una vía interna alternativa y regulará las garantías de confidencialidad e imparcialidad, así como los mecanismos de abstención, sustitución o designación de una persona o profesional independiente cuando pueda existir un conflicto de interés derivado de la relación de asesoramiento jurídico de PACTARIA con BANATRIA o de su intervención previa en el asunto.

- **Interlocución interna.** La persona designada por BANATRIA para esta función facilitará la coordinación operativa dentro de la organización, la recopilación de evidencias y la comunicación de las medidas a la plantilla, en coordinación con la Dirección y PACTARIA.

La configuración anterior no atribuye a la coordinación externa facultades de dirección empresarial ni sustituye las competencias que correspondan a BANATRIA como empleadora. El Protocolo de prevención y actuación frente al acoso desarrollará específicamente los canales de comunicación, el régimen de confidencialidad y el procedimiento de actuación.

4.2. Recursos y publicidad

- Tiempo de trabajo interno razonablemente necesario para la coordinación y seguimiento del Plan, tomando como referencia inicial unas dos horas mensuales mientras el tamaño del equipo lo permita.
- Partida anual orientativa de hasta 300 euros para formación y asesoramiento externo específico, revisable en función del crecimiento de la empresa y de las necesidades reales. Se priorizarán recursos formativos públicos y gratuitos cuando sean adecuados.
- Apoyo jurídico-laboral de PACTARIA en los términos de la relación profesional vigente y, en su caso, previa aceptación de presupuesto para actuaciones extraordinarias no comprendidas en ella.
- Publicación del GEP firmado en la web de BANATRIA y comunicación a las personas que se incorporen al equipo.

Docusign Envelope ID: 5D11025C-9A4C-8CAF-81BF-9BB208EE67DF

5. Ejes, objetivos y medidas 2026–2028

El Plan se articula en tres ejes, desarrollados mediante objetivos, medidas, responsables, calendario e indicadores de seguimiento.

5.1. Eje I – Trabajo sistemático en igualdad

Objetivo general: convertir el compromiso con la igualdad en procedimientos ordinarios, responsabilidades claras y evidencias verificables desde el inicio de la actividad.

Medida	Responsable	Plazo / frecuencia	Indicador
Formalizar la gobernanza del GEP y comunicarla al equipo.	Administrador Único / Coordinación	Q4 2026	Responsables designados y Plan comunicado.
Implantar el registro retributivo conforme al RD 902/2020 y mantenerlo actualizado.	BANATRIA + PACTARIA	Q4 2026 / actualización anual	Registro existente y fecha de actualización.
Recopilar datos desagregados por sexo, cuando proceda, sobre plantilla, incorporaciones, candidaturas, contratación, formación y posición profesional.	Interlocución interna	Desde 2027 / anual	Resumen anual disponible.
Realizar formación básica en igualdad, no discriminación y sesgos para equipo y dirección; incorporar contenidos esenciales al onboarding.	Dirección / Coordinación	Primera sesión antes Q2 2027	% de personas formadas.
Revisar nuevas políticas internas relevantes (selección, teletrabajo, bandas salariales, promoción) desde la perspectiva de igualdad.	Dirección + Coordinación	Continuo	Políticas revisadas / incidencias detectadas.
Incorporar criterios de igualdad, objetividad y no discriminación en la asignación de responsabilidades de liderazgo y en la participación en procesos de toma de decisiones, favoreciendo una representación equilibrada cuando resulte posible atendiendo al tamaño, composición y necesidades de la organización.	Dirección	Continuo / revisión anual	Composición por sexo de posiciones de responsabilidad y participación en procesos de decisión, cuando resulte significativo atendiendo al tamaño de la organización.

5.2. Eje II – Cultura organizativa inclusiva y segura

Objetivo general: construir una cultura de trabajo segura, inclusiva y compatible con la corresponsabilidad, incorporando criterios objetivos desde las primeras contrataciones.

Medida	Responsable	Plazo / frecuencia	Indicador
Aprobar un protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo, incluido el ámbito digital, con canal confidencial y garantías de protección.	Dirección + PACTARIA	Q4 2026	Protocolo aprobado y comunicado.
Incluir el protocolo y los canales de actuación en el onboarding de nuevas incorporaciones.	Interlocución interna	Cada incorporación	% de incorporaciones informadas.
Utilizar lenguaje no discriminatorio en ofertas; definir requisitos esenciales y criterios objetivos de selección.	Dirección / responsables de selección	Cada vacante	Ofertas y fichas de selección revisadas.
Favorecer una difusión amplia de vacantes técnicas, incluyendo canales universitarios y redes que permitan alcanzar candidaturas diversas.	Responsable de selección	Cada vacante	Canales utilizados y composición de candidaturas cuando sea posible.

Docusign Envelope ID: 5D11025C-9A4C-8CAF-81BF-9BB208EE67DF

Medida	Responsable	Plazo / frecuencia	Indicador
Aplicar entrevistas estructuradas con criterios homogéneos de valoración; procurar diversidad en los paneles cuando el tamaño del equipo lo permita.	Responsable de selección	Cada vacante	Plantilla de evaluación utilizada.
Consolidar medidas de flexibilidad, teletrabajo y horarios compatibles con la conciliación y la corresponsabilidad, con acceso no discriminatorio.	Dirección	Q2 2027 / revisión anual	Medidas formalizadas y uso agregado.
Realizar una breve consulta anual sobre bienestar, inclusión y percepción de igualdad, preservando el anonimato cuando sea viable.	Coordinación	Desde Q4 2027	Consulta realizada y acciones derivadas.

5.3. Eje III – Dimensión de género en la I+D+i

Objetivo general: integrar la dimensión de sexo y género en la investigación, innovación, propuestas de financiación y pilotos cuando resulte científicamente, técnicamente o socialmente relevante.

Medida	Responsable	Plazo / frecuencia	Indicador
Incorporar a las propuestas de financiación una comprobación expresa sobre si sexo/género puede afectar a usuarios, datos, resultados o impacto y, en su caso, explicar su tratamiento.	Responsable de propuesta	Cada propuesta	% de propuestas con comprobación realizada.
En pilotos y estudios con personas usuarias, procurar diversidad por sexo/género, edad y tipología de hogar cuando sea relevante y compatible con protección de datos.	Responsable de proyecto	Cada piloto	Criterios de diversidad documentados.
Considerar, cuando proceda, impactos diferenciados de costes energéticos, confort y vulnerabilidad en distintos hogares, incluidos monoparentales y personas mayores.	Equipo I+D+i	Continuo	Casos de uso / análisis que incorporan la perspectiva.
Promover una representación equilibrada en ponencias, autorías y materiales públicos de BANATRIA, en función de la disponibilidad y especialización.	Dirección / Comunicación	Continuo	Seguimiento cualitativo anual.

6. Datos, confidencialidad y proporcionalidad

BANATRIA tratará los datos utilizados para el seguimiento del Plan con respeto a la normativa de protección de datos, aplicando los principios de minimización, confidencialidad y limitación de finalidad. Dado el tamaño reducido del equipo, los datos desagregados por sexo, puesto o nivel pueden permitir la identificación indirecta de personas.

- Los registros internos necesarios para la gestión del Plan tendrán acceso limitado a quienes deban conocerlos por sus funciones.
- La información pública o compartida con terceros se presentará de forma agregada o cualitativa cuando el detalle pueda identificar a una persona.
- No se publicarán detalles personales de comunicaciones o expedientes relacionados con acoso, discriminación o conflictos internos.
- La recogida de datos sobre candidaturas, pilotos o personas usuarias se realizará únicamente cuando exista una finalidad legítima y una base jurídica adecuada.

Docusign Envelope ID: 5D11025C-9A4C-8CAF-81BF-9BB208EE67DF

7. Seguimiento y evaluación

La Coordinación externa, con apoyo de la interlocución interna, preparará una revisión anual sintética para el Administrador Único. La revisión verificará el grado de ejecución de las medidas, identificará incidencias y propondrá ajustes proporcionados al crecimiento de BANATRIA.

Indicador de seguimiento	Fuente
Composición de plantilla y, cuando sea útil, de personas socias activas y personal en prácticas, desagregada por sexo y posición.	Registros internos
Media y mediana retributiva por sexo y clasificación aplicable, conforme al registro retributivo.	Registro retributivo
Candidaturas, personas preseleccionadas y contratadas por sexo, cuando la información esté disponible y sea tratable legítimamente.	Procesos de selección
Porcentaje de equipo formado en igualdad y en el protocolo de acoso.	Registros de formación
Número agregado de comunicaciones recibidas y cerradas conforme al protocolo, sin datos personales.	Registro confidencial del protocolo
Resultados cualitativos o agregados de la consulta de bienestar e inclusión.	Consulta anual
Propuestas de financiación en las que se ha completado la comprobación de dimensión de género.	Checklist de propuestas
Medidas del GEP ejecutadas / previstas y acciones correctoras acordadas.	Informe anual

Primera revisión anual: Q4 2027. Evaluación completa y decisión sobre renovación: Q4 2028.

8. Vigencia, revisión y adaptación

El Plan entrará en vigor en la fecha de su aprobación y permanecerá vigente hasta el 31 de diciembre de 2028. Podrá revisarse antes cuando lo aconsejen cambios relevantes en la plantilla, estructura, actividad, normativa aplicable o participación de BANATRIA en proyectos que requieran compromisos adicionales en materia de igualdad.

Se realizará una revisión anticipada, en particular, si el equipo supera las diez personas, como hito interno de crecimiento, sin perjuicio de los umbrales y obligaciones que establezca en cada momento la normativa laboral. Si BANATRIA quedara obligada a elaborar un plan de igualdad conforme al RD 901/2020 o norma que lo sustituya, se iniciará el procedimiento legal de negociación, diagnóstico, aprobación y registro que corresponda.

9. Aprobación y compromiso de la Dirección

Mediante la aprobación del presente GEP, BANATRIA manifiesta su compromiso con la igualdad de trato y de oportunidades, la prevención de la discriminación y del acoso, la construcción de una cultura organizativa inclusiva y la consideración de la dimensión de género en su actividad de investigación e innovación cuando resulte relevante.

Docusign Envelope ID: 5D11025C-9A4C-8CAF-81BF-9BB208EE67DF

El Plan será publicado en la web corporativa y puesto a disposición del equipo de BANATRIA. La Dirección facilitará los recursos razonables necesarios para su implantación y seguimiento.

Firmado por:
PAULO VILLAMIL - POR BANATRIA, S.L.
279624116794461...

Gijón, 3 de noviembre de 2026

Paulo Villamil Álvarez
Administrador Único - BANATRIA, S.L.

[Firma electrónica]