

Objetivo de representación para el género menos representado en el Consejo de Administración de Deutsche Bank, S.A.E.

1. Introducción

De conformidad con el artículo 31.3 de la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito ("LOSS"), la Comisión de Nombramientos debe establecer un objetivo de representación para el sexo menos representado en el Consejo de Administración y elaborar orientaciones sobre cómo alcanzar dicho objetivo. El artículo 38.1.f) del Real Decreto 84/2015, de 13 de febrero, por el que se desarrolla la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito ("RD LOSS") establece que el objetivo, las orientaciones y la aplicación de las mismas se publicarán junto con la información prevista en el artículo 435.2.c) del Reglamento (UE) n.º 575/2013, de 26 de junio de 2013, sobre los requisitos prudenciales de las entidades de crédito y las empresas de inversión, y serán transmitidas por el Banco de España a la Autoridad Bancaria Europea.

Por su parte, las Directrices conjuntas de la Autoridad Bancaria Europea ("European Banking Authority" o "EBA") y la Autoridad Europea de Valores y Mercados ("European Securities and Markets Authority" o "ESMA") sobre el proceso de evaluación de idoneidad del consejo de administración y el personal clave ("Guidelines on the assessment of the suitability of members of the management body and key function holders" o "Directrices sobre el proceso de evaluación de idoneidad") que entraron en vigor el pasado 30 de junio de 2018 recogen de forma expresa la necesidad de que las entidades fomenten la diversidad en el órgano de administración. No obstante, dicho fomento de la diversidad de género no debe suponer un detrimento en el funcionamiento y la idoneidad del órgano de administración en su conjunto (apartado 132 de las Directrices sobre el proceso de evaluación de idoneidad).

En el caso de Deutsche Bank, S.A.E., tanto los Estatutos Sociales (artículo 50.e)), como el Reglamento del Consejo de Administración (artículo 24.5.f)), recogen, entre las competencias de la Comisión de Nombramientos, la de "*Establecer un objetivo de representación para el sexo menos representado en el Consejo*".

En este sentido, el compromiso de Deutsche Bank con la diversidad de género se ha venido reflejando cada año en las Evaluaciones del Consejo de Administración y de sus Comisiones, en las que se ha puesto de manifiesto la necesidad, entre otras medidas, de incrementar el número de consejeras, elaborando una lista de posibles candidatas a ocupar un puesto en el Consejo



de Administración de la Entidad, diferenciando entre posibles consejeras ejecutivas, externas o independientes. Como resultado de dicho compromiso con la diversidad en el órgano de administración, en fecha 6 de junio de 2018, se incorporó al Consejo de Administración de Deutsche Bank la Sra. Dña. María Teresa Corzo Santamaría como consecuencia del cese de la Sra. Dña. Ana Peralta Moreno.

Actualmente, el Consejo de Administración de Deutsche Bank, S.A.E. está formado por dos consejeras y seis consejeros, por lo que el sexo menos representado es el femenino, con un porcentaje de representación en el Consejo del 25%. Sigue siendo necesario, por tanto, adoptar nuevas medidas que fomenten la diversidad de género en el órgano de administración de la Entidad.

2. Objetivo de representación fijado por la Comisión de Nombramientos

Teniendo en cuenta todo lo anterior, la Comisión de Nombramientos de Deutsche Bank, S.A.E. acordó, en su sesión de fecha 4 de diciembre de 2018, la conveniencia de fijar un objetivo de representación para el sexo menos representado en el Consejo para el año 2020 del 33%. El establecimiento de dicho porcentaje objetivo a alcanzar en el año 2020 viene determinado por:

- (i) El Código de buen gobierno de las sociedades cotizadas, aprobado por Acuerdo del Consejo de la Comisión Nacional del Mercado de Valores ("CNMV"), de fecha 18 de febrero de 2015, que, aunque no es directamente aplicable a Deutsche Bank, S.A.E., sí que recoge las principales recomendaciones de buen gobierno emitidas por el organismo supervisor de los mercados (CNMV), establece en su Recomendación 14 "(...) que la política de selección de consejeros promueva el objetivo de que en el año 2020 el número de consejeras represente, al menos, el 30% del total de miembros del consejo de administración". Si bien el mismo no resulta directamente aplicable a Deutsche Bank por no tratarse de una entidad cotizada, sí que sirve de guía a la hora de fijar dicho porcentaje objetivo.
- (ii) La práctica habitual de las empresas comparables a la Entidad que, de acuerdo con el análisis realizado, en su práctica mayoría, están fijando un objetivo de representación para el sexo menos representado en el Consejo del 30% para el año 2020.