



Evaluación de idoneidad del personal clave - Deutsche Bank, S.A.E.U.

Tabla de contenidos

1. Ámbito de aplicación 3

2. Órganos responsables de la evaluación de idoneidad 5

3. Evaluación inicial de idoneidad..... 6

4. Evaluación anual de la idoneidad individual..... 7

5. Diversidad 8

6. Evaluación de la idoneidad por el Banco de España y el Banco Central Europeo 8

1. Ámbito de aplicación

Este documento determina los requisitos de idoneidad aplicables a los Directores generales o asimilados, así como los responsables de las funciones de control interno y el restante personal que desempeñe una función clave para el desarrollo diario de la actividad financiera de Deutsche Bank, S.A.E.U. ("*DB S.A.E.U.*" o el "*Banco*").

Desde un punto de vista local, el presente documento resulta de aplicación a los Managers de candidatos para el desempeño de funciones clave, a los titulares de funciones clave ("*Key Function Holders*" o "*KFH*"), a los empleados que se espera razonablemente que puedan llegar a desempeñar funciones clave, así como a las personas que participan en el proceso de evaluación de la idoneidad.

Los requisitos de idoneidad consisten en mostrar una conducta personal, comercial y profesional que no arroje dudas sobre la capacidad para desempeñar una gestión sana y prudente de la entidad (**honorabilidad**), poseer la formación y experiencia adecuada para el ejercicio de su función (**conocimientos y experiencia**), tener la capacidad de dedicar el tiempo suficiente para llevar a cabo las funciones correspondientes (**disponibilidad**) así como su ausencia de conflictos de intereses y otras incompatibilidades (**conflictos de intereses**).

El Grupo Deutsche Bank ha aprobado a nivel global la "Organizational and Corporate Governance Policy" y la "Guidance on the Assessment of the Suitability of Board Members, Branch Managers and Key Function Holder" con el objetivo de cumplir con lo establecido en las Directrices sobre la evaluación de la idoneidad de los miembros del órgano de administración y los titulares de funciones clave ("*Directrices de la EBA*").

Deutsche Bank, S.A.E.U., como entidad de crédito española sujeta a la supervisión del Banco de España, debe adecuarse a la normativa española específica en materia de idoneidad, lo que implica el cumplimiento de requisitos adicionales y la obligación de identificar a los titulares de funciones clave a nivel local.

La normativa española aplicable a la evaluación de la idoneidad es la siguiente:

- Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito ("*LOSS*").
- 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*").

Evaluación de idoneidad del personal clave - Deutsche Bank, S.A.E.U.

- Circular 2/2016, de 2 de febrero, del Banco de España, a las entidades de crédito, sobre supervisión y solvencia, que completa la adaptación del ordenamiento jurídico español a la Directiva 2013/36/UE y al Reglamento (UE) n.º 575/2013 ("Circular").

Mediante el presente documento, DB S.A.E.U. ha adoptado la "Organizational and Corporate Governance Policy" ("Group Suitability Assessment Policy"), que establece los requisitos mínimos para la evaluación de la idoneidad de los miembros del Consejo de Administración y de los titulares de funciones clave de las entidades del Grupo Deutsche Bank, así como para una adecuada planificación de la sucesión, junto con el documento de apoyo "Guidance on the Assessment of the Suitability of Board Members, Branch Managers and Key Function Holders", en el que se documentan los estándares, procesos y controles bajo la responsabilidad del área de Recursos Humanos. Asimismo, el presente documento tiene por objeto implementar los requisitos específicos establecidos por la normativa española en materia de idoneidad de los titulares de funciones clave de DB S.A.E.U.

En consecuencia, la "Organizational and Corporate Governance Policy" vigente, junto con las disposiciones específicas establecidas en el documento de apoyo del Grupo "Guidance on the Assessment of the Suitability of Board Members, Branch Managers and Key Function Holders" y el presente documento, constituyen el marco de evaluación de la idoneidad de los titulares de funciones clave de DB S.A.E.U. (el "Suitability Assessment Supporting Document").

De acuerdo con lo anterior, los puestos incluidos en el documento "Relación de *Local Key Function Holders* de DB S.A.E.U.", ostentan la consideración de Personal Clave de DB S.A.E.U.¹

El personal clave de DB S.A.E.U., que a su vez sean Personal clave a nivel global, tal y como se define en la "Guidance on the Assessment of the Suitability of Board Members, Branch Managers and Key Function Holders" están obligados a cumplir con la Política de Grupo y el presente documento de evaluación de la idoneidad de Deutsche Bank, S.A.E.U.

A este respecto, cuando un profesional ocupe más de un puesto que conlleve su calificación como *Personal Clave*, deben realizarse evaluaciones independientes de la idoneidad para cada uno de los puestos.

Existe la posibilidad de revisar la calificación de un puesto dentro de las funciones clave del Banco. Si, como resultado de esta revisión, se produce una desclasificación o, en otras palabras, el puesto

¹ El documento "Relación de *Key Function Holders* de DB S.A.E.U." será actualizado regularmente por el Departamento de Recursos Humanos.

deja de considerarse como función clave, se deberá poner esta circunstancia en conocimiento de la Comisión de Nombramientos y del Consejo de Administración del Banco.

2. Órganos responsables de la evaluación de idoneidad

A nivel local, la Comisión de Nombramientos y, en última instancia, el Consejo de Administración de DB S.A.E.U. son los órganos de gobierno encargados de evaluar la idoneidad de los titulares de funciones clave.

La Directora de Recursos Humanos, deberá:

- Solicitar al candidato la documentación que el Banco de España o el BCE requiera en cada momento.
- Una vez recibida la documentación, efectuar junto al candidato una evaluación inicial de idoneidad para el puesto.
- Elaborar un informe donde se indique si se han detectado circunstancias relevantes que puedan afectar a la idoneidad del profesional.
- Garantizar que las Employee Relations Flags y las Red Flags se revisen al menos una vez al año.
- Garantizar las comprobaciones de antecedentes penales, crediticios y de medios de comunicación cuando la última comprobación de antecedentes se haya realizado más de tres (3) años antes de la fecha de evaluación de la idoneidad.

La Comisión de Nombramientos deberá:

- Evaluar la idoneidad de un candidato propuesto para ocupar un puesto incluido en el ámbito de aplicación de la presente política basándose en la documentación recopilada a estos efectos con carácter previo a su nombramiento efectivo.
- Plantear de forma proactiva al Consejo de Administración cualquier asunto en materia de idoneidad que pueda llegar a su conocimiento en cualquier momento, proponiendo un plan de actuación adecuado.
- Iniciar las acciones adecuadas en caso de recibir información que pueda plantear dudas acerca de si el titular de un puesto mantiene la idoneidad para el mismo.
- Revocar la aprobación de la idoneidad si no se completa un plan de desarrollo a su satisfacción en un plazo de 12 meses desde el nombramiento, contactando con el profesional afectado de cara a debatir el procedimiento adecuado a seguir.

El Consejo de Administración de Deutsche Bank, S.A.E.U. deberá:

Evaluación de idoneidad del personal clave - Deutsche Bank, S.A.E.U.

- Nombrar efectivamente al candidato, confirmando así en última instancia su idoneidad.

3. Evaluación inicial de idoneidad

Con carácter previo a la evaluación de la idoneidad, el/la responsable de Recursos Humanos (Country Head of Human Resources – HR) solicitará al candidato, entre otra, la siguiente documentación:

- CV actualizado.
- Fotocopia del Documento nacional de Identidad actualizado, pasaporte o tarjeta de residencia, en vigor.
- Certificado de antecedentes penales actualizado.
- Cuestionario de honorabilidad y buen gobierno publicado por el Banco de España.
- Tiempo y disponibilidad para el puesto.
- Declaración de idoneidad ("Properness declaration")

En el caso de un nombramiento de carácter provisional para un puesto designado como *Personal Clave de Deutsche Bank S.A.E.U.*, el candidato para ocuparlo tendrá que someterse a la evaluación de idoneidad.

Una vez recibida la documentación, se llevará a cabo por parte de Recursos Humanos, conjuntamente con el candidato, una evaluación de la idoneidad para el puesto

Dicho análisis quedará recogido en el documento "*Key Function Holder Suitability Report*", donde se efectuará un análisis detallado de la experiencia y los conocimientos del candidato de conformidad con los requerimientos de la descripción del puesto.

En dicho informe se deberá indicar si se han detectado circunstancias relevantes que puedan afectar a la idoneidad del empleado.

Por su parte, la Comisión de Nombramientos aprobará, en su caso, el informe de evaluación de idoneidad ("*Key Function Holder Suitability Report*") al que se adjuntará toda la información aportada por el candidato.

Cualquier aspecto identificado por la Comisión que requiera atención ("*requiring attention*"), incluida la capacidad para dedicar el tiempo suficiente para el adecuado desempeño del puesto, para que el empleado pueda ser considerado idóneo, se hará constar en la reunión de la Comisión, asignándose

la responsabilidad de las acciones de seguimiento correspondientes, o bien se reflejará en un *“Plan de Desarrollo”*.

El presidente de la Comisión de Nombramientos será el encargado de firmar el informe de evaluación de idoneidad previsto en el documento *“Certificación de la Comisión de Nombramientos de Deutsche Bank S.A.E.U. referida a la evaluación de idoneidad del candidato a persona clave”* en el que se recogerá, al menos, una explicación detallada del cumplimiento por parte de la persona evaluada de los requisitos de honorabilidad, experiencia y buen gobierno previstos en la normativa de entidades financieras vigente para el puesto concreto, y asume la responsabilidad de que la información reflejada sea correcta.

La decisión adoptada por la Comisión de Nombramientos, así como toda la documentación soporte facilitada para la evaluación de idoneidad, deberá conservarse en el correspondiente archivo de personal y mantenerse a disposición de la autoridad competente. Asimismo, debe mantenerse a disposición de la autoridad competente una lista actualizada de los cargos evaluados.

La Comisión de Nombramientos tiene la facultad discrecional de permitir anuncios previos a la evaluación en circunstancias específicas al efecto de evitar riesgos materiales.

4. Evaluación anual de la idoneidad individual

Cada uno de los titulares de una función clave incluido en el ámbito de aplicación del presente documento deberá:

- Cumplimentar anualmente el *“Properness declaration template”*, así como el *“Ongoing Fitness and Time and Availability”*, debiendo comunicar inmediatamente cualquier circunstancia que pueda afectar en medida significativa a su idoneidad.
- Una vez cumplimentados los documentos por parte del Personal Clave, los mismos deberán ser revisados por la Directora de Recursos Humanos conjuntamente con la Presidenta de la Comisión de Nombramientos, debiéndose cumplimentar el *“Ongoing Suitability Assessment of KFHs”* que será presentado anualmente en la Comisión de Nombramientos y en el Consejo de Administración, como órganos responsables.
- Asimismo, y de cara a evitar posibles conflictos de interés, la idoneidad de la Directora de Recursos Humanos será evaluada por la presidenta de la Comisión de Nombramientos, cumplimentando la *“Evaluación recurrente de la Directora de RRHH”*.

5. Diversidad

Todas las partes implicadas en el proceso de nombramiento y evaluación de la idoneidad del Personal Clave deben fomentar la selección e inclusión de una amplia diversidad de perfiles, en términos de género, edad, origen racial/étnico, perfil académico y profesional y procedencia geográfica que aporten un amplio conjunto de conocimientos, habilidades, experiencia y valores y promover así la diversidad de puntos de vista y un debate independiente eficaz , teniendo en cuenta adicionalmente los objetivos establecidos por DB S.A.E.U., en cada momento.

6. Evaluación de la idoneidad por el Banco de España y el Banco Central Europeo

En el caso del Personal Clave de Deutsche Bank, S.A.E.U que tengan a su vez la condición de Directores generales o asimilados, el Banco de España ("BdE") y el Banco Central Europeo ("BCE") evaluarán el cumplimiento de los requisitos de idoneidad con carácter previo a su inscripción en el Registro de Altos Cargos.

A este respecto, dado que el Banco se incluye en la lista de entidades de crédito significativas supervisadas directamente por el BCE, subirá la información necesaria al portal del BCE (IMAS Portal), incluyendo las especificidades locales que correspondan, de conformidad con las exigencias legales vigentes en cada momento.