



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



Contenido

- 1. Introducción 3
- 2. Objetivo de representación fijado por la Comisión de Nombramientos 5
- 3. Orientaciones para lograr el porcentaje de representación propuesto 6



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 la evaluación de la idoneidad de los miembros del órgano de administración y los titulares de funciones clave (EBA/GL/2021/06) (“**Directrices sobre el proceso de evaluación de idoneidad**”), que fueron adoptadas como propias por el Banco de España, recogen de forma expresa la necesidad de que las entidades fomenten la diversidad en el órgano de administración. No obstante, el fomento de la diversidad de género no debe suponer un detrimento en el funcionamiento y la idoneidad del órgano de administración en su conjunto.

Asimismo, la Directiva (UE) 2022/2381 de 23 de noviembre de 2022 relativa a un mejor equilibrio de género entre los administradores de las sociedades cotizadas y a medidas conexas (la “**Directiva UE 2022/2381**”) establece que los Estados miembros garantizarán que las sociedades cotizadas alcancen, antes del 30 de junio de 2026, uno u otro de los siguientes objetivos:

- Que los miembros del sexo menos representado ocupen como mínimo el 40% de los puestos de administrador no ejecutivo; o
- Que los miembros del sexo menos representado ocupen como mínimo el 33% del total de puestos de administrador, incluidos los de administrador tanto ejecutivo como no ejecutivo.



El 15 de diciembre de 2023 se publicó el Proyecto de Ley Orgánica de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres (el “**Proyecto de Ley Orgánica de representación paritaria**” o el “**Proyecto de Ley**”), que transpone la Directiva 2022/2381 a nuestro ordenamiento jurídico, y que a fecha de elaboración de este documento se encuentra en fase de tramitación. El Proyecto de Ley establece que las sociedades cotizadas deberán asegurar que el consejo de administración tenga una composición de, como mínimo, un 40% de personas del sexo menos representado. En caso de ser aprobado, lo anterior resultará de aplicación a partir del 30 de junio de 2024 para las 35 sociedades de mayor capitalización bursátil.

Si bien esta normativa se encuentra en fase de tramitación y, una vez entre en vigor en España, no resultará directamente aplicable a Deutsche Bank, S.A.E.U., podría servir como referencia a la hora de fijar el porcentaje objetivo y conocer las últimas tendencias del legislador.

En el caso de Deutsche Bank, S.A.E.U., tanto los Estatutos Sociales (artículo 50.f), 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 y elaborar orientaciones sobre cómo aumentar el número de personas del sexo menos representado con miras a alcanzar dicho objetivo”*.

En este sentido, el compromiso de Deutsche Bank, S.A.E.U. 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. Como resultado de dicho compromiso, el Banco ha ido incrementado el número de consejeras a lo largo de los últimos años en el Consejo de Administración.

Actualmente, el Consejo de Administración de Deutsche Bank, S.A.E.U. está formado por cinco consejeras y seis consejeros, por lo que el sexo menos representado es el femenino, con un porcentaje de representación del 45%, superior al objetivo acordado en la sesión de la Comisión de Nombramientos de Deutsche Bank, S.A.E.U. de 1 de diciembre de 2021, donde se acordó establecer un objetivo del 40% para el periodo 2022-2024.



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.U. acordó, en su sesión de fecha 20 de marzo de 2024 la conveniencia de mantener un objetivo de representación para el sexo menos representado en el Consejo de Administración del 40% para el periodo 2025-2027. El establecimiento de dicho porcentaje objetivo viene determinado por:

- (i) El Código de buen gobierno de las sociedades cotizadas, aprobado por la Comisión Nacional del Mercado de Valores ("CNMV"), en su versión de junio de 2020, que recoge las principales recomendaciones de buen gobierno emitidas por el organismo supervisor de los mercados (CNMV), estableciendo en su Recomendación 15 "(...) que el número de consejeras suponga, al menos, el 40% de los miembros del consejo de administración antes de que finalice 2022 y en adelante, no siendo con anterioridad inferior al 30%".

Si bien el mismo no resulta directamente aplicable a Deutsche Bank, S.A.E.U. por no tratarse de una entidad cotizada, sí que sirve de guía a la hora de fijar dicho porcentaje objetivo.

- (ii) Las últimas novedades normativas al respecto (i.e. la Directiva UE 2022/2381 y el Proyecto de Ley Orgánica de representación paritaria que transpone la Directiva al ordenamiento jurídico español) que establece que las sociedades cotizadas deben asegurar que el consejo de administración tenga una composición de, como mínimo, un 40% de personas del sexo menos representado.

Tal como se ha comentado anteriormente, si bien dicha normativa aún se encuentra en fase de tramitación y, una vez entre en vigor, no resultaría directamente aplicable a Deutsche Bank, S.A.E.U., podría servir como criterio interpretativo a la hora de fijar el porcentaje objetivo.

- (iii) La práctica habitual de otras entidades financieras que, con carácter general, han fijado un objetivo de representación para el sexo menos representado en sus respectivos órganos de administración del 40%.



3. Orientaciones para lograr el porcentaje de representación propuesto

Con miras a lograr el objetivo propuesto para el periodo 2025-2027, Deutsche Bank, S.A.E.U. atenderá a las siguientes orientaciones:

- (i) En el proceso de selección de candidatos a integrar el Consejo de Administración, se evitará cualquier tipo de sesgo implícito que pueda implicar discriminación o dificultades en la selección del género menos representado.
- (ii) En el nombramiento de nuevos miembros del Consejo de Administración, se elegirá a aquellos candidatos del género menos representado, siempre que su valoración profesional sea similar y no se descuide la idoneidad y el funcionamiento del órgano de administración en su conjunto.