



# Política de evaluación de idoneidad del personal clave de Deutsche Bank, S.A.E.



Política de evaluación de idoneidad del personal clave de Deutsche Bank, S.A.E.

Índice

1. Introducción .....	3
2. Ámbito de aplicación.....	4
3. Gobernanza .....	4
4. Evaluación de idoneidad .....	5
5. Responsabilidades .....	9
6. Medidas .....	10
7. Evaluación por el Banco de España .....	10
Documento Adjunto 1 .....	12



## Política de evaluación de idoneidad del personal clave de Deutsche Bank, S.A.E.

### 1. Introducción

El personal que desempeñe una función clave para el desarrollo diario de la actividad financiera de Deutsche Bank debe reunir los requisitos de idoneidad necesarios que 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) y tener la capacidad de dedicar el tiempo suficiente para llevar a cabo las funciones correspondientes. Estos requisitos se aplican tanto a empleados del banco como a los miembros de los órganos de administración en su función de administración y/o de supervisión.

Como parte de su cultura corporativa, el banco se ha comprometido a encontrar un equilibrio entre la asunción de riesgos y la remuneración, a atraer y retener el talento y a fomentar el trabajo en equipo. Estos objetivos únicamente pueden alcanzarse con éxito si los empleados reúnen la idoneidad necesaria (honorabilidad, conocimientos y experiencia y disponibilidad).

Esta política determina los requisitos aplicables a los criterios de selección de aquellas personas a las que la misma resulta aplicable, y garantiza que el personal seleccionado posee en todo momento la idoneidad necesaria y que, en su caso, se lleve a cabo la formación o se adopten las medidas correspondientes en plazo.

El Grupo Deutsche Bank ha aprobado la Política de evaluación de idoneidad del personal clave (*"Policy on the Assessment of the Suitability of Key Function Holders"*) con el objetivo de cumplir con lo establecido en la Guía sobre la evaluación de la adecuación de los miembros del órgano de administración y de los titulares de funciones clave publicada por la Autoridad Bancaria Europea (*"Guía de la ABE"*), en relación con los titulares de funciones clave.

Deutsche Bank, S.A.E. (*"DB SAE"*), como entidad de crédito española bajo la supervisión del Banco de España, debe adecuarse a la normativa española específica en materia de idoneidad, que implica el cumplimiento de requisitos adicionales y la obligación de identificar al personal con funciones clave a nivel local.

La normativa española aplicable a la evaluación de 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"*).
- 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"*).

La presente política está basada en la Política de evaluación de idoneidad del personal clave del Grupo Deutsche Bank y tiene el objetivo de cumplir con los requisitos específicos contenidos en la normativa española sobre idoneidad del personal clave de DB SAE.



Política de evaluación de idoneidad del personal clave de Deutsche Bank, S.A.E.

## 2. Ámbito de aplicación

Esta política se aplica desde un punto de vista local a los “*Hiring Managers*” de candidatos para el desempeño de funciones clave y al actual y potencial personal clave local (“*Local Key Function Holder*”)<sup>1</sup>.

Por Local Key Function Holder se entiende:

- Los directores generales, esto es, ejecutivos de primer nivel con poderes de representación y a quienes se atribuye la responsabilidad general de dirigir el Banco, o asimilados. Se consideran asimilados a los directores generales:
  - Quienes desarrollen funciones de alta dirección bajo la dependencia directa de su órgano de administración, comisión ejecutiva o consejero delegado (CEO).
  - Aquellas personas que reuniendo los requisitos de dependencia anteriores, limiten sus funciones de alta dirección a un área de actividad específica, siempre que se integren en una estructura organizativa de dirección que asuma al máximo nivel la gestión diaria de la entidad.
  - Aquellas personas que tuvieran un contrato de trabajo de alta dirección sujeto al Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección.
- Los responsables de las funciones de control interno.
- Los titulares de otros puestos clave para el desarrollo diario de la actividad financiera.

De acuerdo con lo establecido en la normativa española, los puestos incluidos en el Documento Adjunto 1<sup>2</sup> son Local Key Function Holders.

Los Local Key Function Holders, que a su vez sean Key Function Holders a nivel global, tal y como se define en la Política de evaluación de idoneidad del personal clave del Grupo Deutsche Bank, están obligados a cumplir esta política, así como la Política de evaluación de idoneidad del personal clave de Deutsche Bank, S.A.E.

## 3. Gobernanza

Con carácter previo al nombramiento de un Local Key Function Holder, tal y como se define en el apartado 2, deben cumplirse todos los requisitos de idoneidad exigidos para el puesto. La evaluación de idoneidad debe realizarse con anterioridad al nombramiento del Local Key Function Holder en cuestión.

---

<sup>1</sup> Los miembros del Consejo de Administración de Deutsche Bank, S.A.E. quedan fuera del ámbito de aplicación de esta Política, en la medida en que se encuentran sujetos al Manual de procedimiento de evaluación de idoneidad de consejeros de Deutsche Bank, S.A.E.

<sup>2</sup> El Documento Adjunto 1 podrá ser actualizado regularmente por el Departamento de Recursos Humanos.



## Política de evaluación de idoneidad del personal clave de Deutsche Bank, S.A.E.

Cuando sea necesario, como por ejemplo, con motivo de cambios significativos en las circunstancias de la persona evaluada o de naturaleza empresarial, la evaluación de idoneidad deberá volver a realizarse considerándose los citados cambios. Entre las circunstancias que pueden afectar a la persona evaluada destacan, a título ilustrativo, la aceptación de cargos (puestos en el órgano de administración) en otras sociedades o condena o existencia de investigaciones relevantes y fundadas, tanto en el ámbito penal como administrativo. Las situaciones de naturaleza empresarial que pueden obligar a volver a realizar la evaluación de idoneidad son, entre otras, la adecuación de la idoneidad exigida con ocasión de una reestructuración del área de la que la persona evaluada sea responsable.

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 deja de considerarse como función clave, se deberá comunicar al Local Key Function Holder en cuestión, mediante el modelo establecido a tal efecto.

El Local Key Function Holder que tuviese conocimiento de que concurren en su persona o en otro Local Key Function Holder circunstancias que puedan afectar a su idoneidad, debe informar inmediatamente al director del Departamento de Recursos Humanos.

No obstante, la evaluación de idoneidad (incluida la “*background screening*”) debe realizarse, al menos, una vez al año, sin necesidad de causa específica.

La Comisión de Nombramientos es el órgano encargado de evaluar la idoneidad de los Local Key Function Holders, y asegurar que los mismos cumplen con los requisitos de idoneidad. Los miembros de la Comisión deben plantear de forma proactiva, incluso fuera de sus reuniones, cualquier cuestión en materia de idoneidad del que tengan conocimiento y proponer una solución adecuada a desarrollar en la Comisión.

Una de las responsabilidades clave de la Comisión de Nombramientos consiste en aprobar la idoneidad de los Local Key Function Holders. En este sentido, se han definido los principios que sirven como guía para analizar la idoneidad de un Local Key Function Holder o un nuevo nombramiento como Local Key Function Holder.

Cuando se identifiquen cuestiones relacionadas con el requisito de “conocimientos y experiencia”, será necesario cumplimentar el modelo de Plan de Desarrollo en colaboración con el director del Departamento de Recursos Humanos.

## 4. Evaluación de idoneidad

De acuerdo con las definiciones de esta política, se considerará que una persona es idónea cuando cuente con la honorabilidad, los conocimientos y la experiencia práctica necesarios. Además, se deben tener en cuenta en la evaluación de idoneidad, la capacidad de dedicar el tiempo suficiente para llevar a cabo las funciones correspondientes, la ausencia de conflictos de interés y otro tipo de incompatibilidades.

### 4.1. Experiencia y conocimientos

A la hora de evaluar la experiencia del profesional, los conocimientos teóricos adquiridos a través de estudios económicos o formación profesional, en particular en las áreas de banca y servicios financieros, deberán tenerse en cuenta además de la experiencia práctica adquirida en empleos anteriores. Al evaluar la experiencia en actividades específicas, también se deberá tener en cuenta la naturaleza, alcance y complejidad del área de negocio responsabilidad de esa persona.



## Política de evaluación de idoneidad del personal clave de Deutsche Bank, S.A.E.

En el análisis y evaluación de los antecedentes profesionales de la persona evaluada, deben considerarse todos los requisitos legales y reglamentarios que regulan su función.

### 4.2. Honorabilidad

En principio, se presume la honorabilidad comercial y profesional de la persona, salvo que existan circunstancias personales que, en base a la experiencia general, puedan afectar al correcto desempeño de las funciones asignadas. A fin de valorar este requisito, se considerará toda la información disponible, sin perjuicio de las limitaciones que en su caso pudieran establecerse por la legislación nacional y con independencia del lugar en el que se hayan producido los correspondientes hechos.

Los siguientes elementos se considerarán para una correcta evaluación de la honorabilidad para los actuales y potenciales Local Key Function Holders: “*pre-employment screening*” (de conformidad con lo establecido en la “*Background Screening Policy – DB Group*”), suscripción del Cuestionario de Honorabilidad y Buen Gobierno publicado por el Banco de España y del “*Properness Declaration*”.

En particular, la evaluación incluirá:

- La trayectoria del cargo en cuestión en su relación con las autoridades de regulación y supervisión, las razones por las que hubiera sido despedido o cesado en puestos o cargos anteriores, su historial de solvencia personal y de cumplimiento de sus obligaciones, su actuación profesional si hubiese ocupado cargos de responsabilidad en entidades de crédito que hayan estado sometidas a un proceso de actuación temprana o resolución, o si hubiera estado inhabilitado.
- La condena por la comisión de delitos o faltas y la sanción por la comisión de infracciones administrativas.

A efectos de valorar este requisito, DB SAE exigirá el Certificado de Antecedentes Penales de la persona evaluada.

- Existencia de investigaciones relevantes y fundadas, tanto en el ámbito penal como administrativo.

Además, se realizará un seguimiento continuado de los siguientes elementos de conducta de los Local Key Function Holder: las revisiones anuales del desempeño (*Performance Management*), asuntos relativos a las relaciones entre empleados (*Employee Relations*) y las señales de alarma en materia de cumplimiento (*Compliance Culture-Red Flags*).

Asimismo, cuando una persona haya estado contratada durante más de tres años, deberá volver a someterse a la “*background screening*” para revisar los antecedentes penales, salvo que no se permita por ley.

### 4.3 Disponibilidad

Una persona tiene disponibilidad cuando cuenta con la capacidad de dedicar el tiempo suficiente para gestionar el riesgo inherente a su cargo y llevar a cabo las funciones correspondientes. Se tendrán en cuenta los siguientes factores para determinar la capacidad de dedicar tiempo suficiente:

- Complejidad del cargo o cargos.
- Acumulación de funciones (cuando el titular de un puesto ejerce más de un cargo, ya sea como Local Key Function Holder o no).
- Pertenencia a comités y participación en otro tipo de órganos.
- Funciones atribuidas.
- Personas directas a su cargo.



## Política de evaluación de idoneidad del personal clave de Deutsche Bank, S.A.E.

Corresponde al *manager* hacer un seguimiento de los compromisos de las personas a su cargo para garantizar que ninguna circunstancia afecte a su capacidad de dedicar el tiempo suficiente.

### 4.4 Proceso de evaluación de idoneidad

La evaluación de conocimientos y experiencia consiste, principalmente, en comparar el *curriculum vitae* (CV) de la persona evaluada con la descripción del puesto específico. Con carácter previo a la evaluación, el Departamento de Recursos Humanos solicitará el CV actualizado de la persona en cuestión y garantizará que la descripción del puesto está actualizada e incluye los criterios de evaluación de la experiencia y conocimientos.

El CV detalla la experiencia y conocimientos de la persona. Corresponde a esta persona garantizar que el contenido del CV es correcto, esto es, es responsabilidad última del Local Key Function Holder la calidad del CV.

Las descripciones de puestos deben adecuarse al formato estandarizado a nivel global del Banco. Este documento describe las responsabilidades del puesto y recoge los criterios de experiencia y conocimientos exigidos.

Un consultor con experiencia (experto en RRHH interno o externo) realizará una entrevista a la persona en cuestión para conocer su experiencia y conocimientos y realizar la comparación con los principales requisitos del cargo.

Además del CV, la persona evaluada deberá incluir en la documentación de evaluación de idoneidad, previa solicitud, documentos oficiales (expedientes académicos, referencias, títulos, etc.). No obstante, podrán solicitarse otros documentos con arreglo a las disposiciones legales y reglamentarias aplicables o a solicitud de la Comisión de Nombramientos.

La evaluación inicial de honorabilidad se realiza a partir de los documentos que deben entregarse conforme a lo exigido en la "*Background screening Policy – DB Group*" y la "*Properness Declaration*". Además, en la evaluación anual se incluirán las revisiones anuales del desempeño, asuntos relativos a las relaciones entre empleados, las señales de alarma en materia de cumplimiento y otra información personal.

El interesado deberá firmar la *Properness Declaration* a modo de comunicación de cualquier circunstancia relativa a su honorabilidad que deba ser informada a la Comisión de Nombramientos. Este requisito solo se exige a las personas que ya son empleadas de Deutsche Bank y abarca el periodo transcurrido entre la realización de la primera "*background screening*" y la fecha de evaluación de la idoneidad. Para las nuevas incorporaciones a Deutsche Bank, no será necesario cumplimentar la citada declaración, será suficiente con probar que se ha llevado a cabo la correspondiente "*background screening*" para cumplir este requisito.

Además, de acuerdo con la legislación española, el Local Key Function Holder deberá cumplimentar el Cuestionario de honorabilidad y buen gobierno publicado por el Banco de España. DB SAE debe mantener este cuestionario a disposición del Banco de España.

Una vez revisada la documentación relativa a la honorabilidad, el CV y la descripción del puesto, y a partir de los resultados derivados de la evaluación de conocimientos y experiencia por el experto en RRHH y, el "Chief Operating Officer", junto con el "Head of Legal", el "Head of Compliance", el "Head of Anti-Financial Crime" y el "Head of Human Resources", llevarán a cabo una evaluación preliminar de la idoneidad del candidato. Dicho análisis preliminar quedará recogido en el documento "Analysis report on the suitability pre-assessment", donde el "Chief Operating Officer" indicará si han detectado circunstancias relevantes que puedan afectar a la idoneidad del empleado. Dicho informe se enviará a la Comisión de Nombramientos.



## Política de evaluación de idoneidad del personal clave de Deutsche Bank, S.A.E.

Por su parte, la Comisión de Nombramientos aprobará, en su caso, el informe de evaluación de idoneidad ("*Suitability Assessment Report*"). Cualquier aspecto u objeción, incluida la capacidad para dedicar el tiempo suficiente para llevar a cabo las funciones correspondientes, que requiera la atención de la Comisión en relación con la idoneidad de la persona evaluada, se hará constar en la reunión de la Comisión, y ésta será responsable de las acciones de seguimiento que se le atribuyan, o que se establezcan en el Plan de Desarrollo. El Plan de Desarrollo deberá redactarse en un plazo de dos semanas a contar desde la revisión de la Comisión de Nombramientos. La Comisión de Nombramientos será responsable de las acciones de seguimiento hasta su cumplimiento.

Además, en el caso de Local Key Function Holders que tengan la condición de directores generales o asimilados, el Banco debe notificar a la autoridad competente (esto es, el Banco de España) cualquier incumplimiento o circunstancia relevante que afecte a los requisitos de idoneidad de los mismos, en un plazo máximo de quince días hábiles desde su conocimiento.



Política de evaluación de idoneidad del personal clave de Deutsche Bank, S.A.E.

## 5. Responsabilidades

La Comisión de Nombramientos supervisa esta política y tiene atribuidas las siguientes funciones:

- (i) Toma de decisiones relacionadas con la política:
  - Aprobación final de la idoneidad de los Local Key Function Holders.
  - Capacidad de modificar las prácticas y procesos de evaluación de idoneidad.
- (ii) Supervisión y control:
  - Supervisión de todo asunto o medida y, en particular, las actuaciones de una autoridad externa, que puedan tener impacto sobre la idoneidad del personal clave (si bien la responsabilidad principal de comunicar la información actualizada corresponde al empleado).
  - Responsabilidad de supervisar la resolución de asuntos relacionados con la idoneidad de los Local Key Function Holders.

El Departamento de Recursos Humanos es responsable de:

- (i) Garantizar que el proceso de evaluación de idoneidad de los Local Key Function Holders se ajusta al "*Deutsche Bank Group Senior Appointments process*", que incluye la aprobación del órgano de administración.
- (ii) Preparar la evaluación de idoneidad a realizar por la Comisión de Nombramientos, incluyendo proceso de evaluación inicial, el proceso de evaluaciones ocasionales y evaluaciones continuas, incluyendo la recopilación de la documentación necesaria.

En este sentido, antes del nombramiento de un Local Key Function Holder, el Departamento de Recursos Humanos analizará toda la información enviada por el candidato.

En caso de que se presente documentación incompleta o ilegible, o que dé lugar a sospechas fundadas de falsedad, se comunicará a la persona evaluada los defectos detectados para que los subsane o aporte las aclaraciones necesarias.

Con carácter previo a su remisión para la evaluación por parte de la Comisión de Nombramientos, el "Chief Operating Officer", junto con el "Head of Legal", el "Head of Compliance", el "Head of Anti-Financial Crime" y el "Head of Human Resources", analizarán la documentación que se haya recopilado y el "Chief Operating Officer" firmará el informe de análisis preliminar de la evaluación de idoneidad.

La Comisión de Nombramientos es la responsable en última instancia de adoptar la decisión final sobre la idoneidad de un Local Key Function Holder.

El presidente de la Comisión de Nombramientos es el encargado de firmar el informe de evaluación de idoneidad en el que se recoge, 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.



## Política de evaluación de idoneidad del personal clave de Deutsche Bank, S.A.E.

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 en la que se describan sus funciones y responsabilidades.

### 6. Medidas

Si, con anterioridad al nombramiento de la persona evaluada, se considera que ésta no reúne los requisitos de idoneidad necesarios para desarrollar la función clave, la asunción del puesto clave no podrá producirse o deberá posponerse hasta que se hayan completado los controles para alcanzar la idoneidad necesaria, en los términos establecidos por la Comisión de Nombramientos.

Si, en el ejercicio de su cargo, se considera que un Local Key Function Holder ya no es idóneo para su cargo, debe determinarse si es posible recuperar la idoneidad requerida mediante la formación pertinente. Si no fuera posible, o no lo fuera en un plazo de tiempo razonable, se deberá nombrar a un sucesor que asuma sus tareas a la mayor brevedad posible. Corresponde a la Comisión de Nombramientos decidir qué medidas adoptar.

### 7. Evaluación por el Banco de España

En el caso de Local Key Function Holders que tengan a su vez la condición de directores generales o asimilados, el Banco de España evaluará el cumplimiento de los requisitos de idoneidad con carácter previo a su inscripción en el Registro de Altos Cargos.

A este respecto, el Banco enviará la información necesaria al Banco de España, de conformidad con las exigencias legales vigentes, en los siguientes casos:

- a) Con motivo de su nombramiento. Se incluyen en este apartado cualquier cambio sustancial en las funciones de un alto cargo ejerciente y ya registrado en el Registro de Altos Cargos.

Se remitirá al Banco de España la siguiente documentación:

- Escrito de Solicitud, en el que se deberá consignar: (i) datos del candidato y cargo para el que se propone (ii) el motivo del nombramiento informando si tiene por objeto cubrir posiciones de nueva creación en la entidad o bien sustituir a otra persona, y (iii) descripción del cargo y de las funciones para las que se propone al candidato), (iv) fecha prevista para su nombramiento y (v) persona de contacto, teléfono y correo electrónico en la entidad supervisada.
- Fotocopia del DNI, pasaporte o tarjeta de residencia, en vigor del candidato.
- Cláusula informativa sobre el tratamiento de los datos de carácter personal por el Banco de España, firmada por el interesado
- Cuestionario de honorabilidad y buen Gobierno suscrito por el candidato
- Curriculum vitae.
- Certificado de antecedentes penales.
- Informe de evaluación de idoneidad elaborado por el Banco, en la que, al menos, se deberá motivar de forma detallada la concurrencia en el sujeto evaluado de los requisitos de



## Política de evaluación de idoneidad del personal clave de Deutsche Bank, S.A.E.

honorabilidad y experiencia establecidos en la legislación sectorial en vigor para el cargo concreto que se vaya a desempeñar, haciéndose responsable de la veracidad de la información proporcionada. Este informe deberá estar firmado por la Comisión de Nombramientos.

- Declaración de que el candidato ha sido aprobado por la Comisión de Nombramientos, de conformidad con los procedimientos internos de la entidad, haciendo constar si aquél ha analizado alguna objeción con respecto a dicha candidatura.
- Relación de cargos que el interesado va a ejercer en esta entidad y en otras sociedades desde el momento en que comience a ejercer el cargo respecto del cual se analiza la concurrencia de los requisitos de idoneidad.

Cuando tenga lugar un cambio sustancial en las funciones de un alto cargo ya nombrado y registrado en el Registro de Altos Cargos, el Banco facilitará un escrito de comunicación en el que se deberá consignar: (i) la persona y correo electrónico de contacto para el procedimiento, y (ii) la descripción de las nuevas funciones a desempeñar por el Alto Cargo.

Si el candidato hubiera sido evaluado por el Banco de España para un cargo en la misma entidad en los últimos doce meses, la entidad deberá verificar y declarar expresamente que ninguna de las circunstancias comunicadas entonces ante el Banco de España han sufrido variación; en caso contrario, se deberá presentar toda la documentación obligatoria que corresponda citada anteriormente. En cualquier caso, siempre será preceptivo el Informe de evaluación de idoneidad.

El plazo de presentación de la documentación será a la mayor brevedad posible desde su propuesta de nombramiento.

- b) Con motivo de la existencia de indicios fundados que puedan haber afectado a los requisitos de idoneidad del alto cargo:

Se remitirá al Banco de España la siguiente documentación:

- Escrito de comunicación en el que: (i) se indique la persona y correo electrónico de contacto para el procedimiento, y (ii) se informe de las circunstancias sobrevenidas que podrían afectar a la valoración de la idoneidad del Alto Cargo.
- Informe de evaluación de idoneidad elaborado por el Banco, en el que deberá, en todo caso, explicar las razones por las que los indicios fundados comunicados no afectan a la idoneidad del Alto Cargo. Este informe tendrá que estar firmado por la Comisión de Nombramientos.
- Documentación de apoyo relacionada con los indicios comunicados y con la valoración de los mismos realizada por el Banco en su informe de evaluación de idoneidad.

El plazo de presentación de la documentación será dentro de los quince días hábiles desde que se tenga conocimiento de los indicios fundados.



Política de evaluación de idoneidad del personal clave de Deutsche Bank, S.A.E.

## Documento Adjunto 1

De acuerdo con lo establecido en la normativa española, los titulares de los puestos relacionados en este Anexo 1 tienen la consideración de Local Key Function Holders.

Puesto
Head of Legal
Head of Wealth Management
Head of Global Transaction Banking
Head of Private & Commercial Clients
Chief Risk Officer
Head of Compliance
Head of Anti-Financial Crime
Head of Audit
Co-Head of Corporate Finance
Head of Asset Management
Head of Tax
Head of Human Resources
Chief Information Officer
Chief Financial Officer
Head of Treasury
Head of Operations
Head of Global Procurement
Service Delivery Manager
Head of Customer Service