



Política Retributiva de Consejeros – Deutsche Bank, S.A.E.U

Tabla de contenidos

1.	Introducción	3
2.	Vigencia de la Política	4
3.	Principios y objetivos de la Política.....	4
4.	Política de retribuciones de los Consejeros	5
4.1.	Retribución de los Consejeros Independientes	6
4.2.	Retribución de los Consejeros otros externos	6
4.3.	Retribución de los Consejeros Ejecutivos.....	7
4.3.1.	Elementos de la política retributiva.....	7
4.3.1.1.	Retribución fija	7
4.3.1.2.	Retribución variable	8
4.3.1.3.	Pagos por resolución anticipada de contrato.....	9
4.3.1.4.	Compromisos por pensiones.....	11
4.4.	Contratos de los Consejeros Ejecutivos.....	12
4.5.	Incorporación de nuevos Consejeros Ejecutivos.....	13
5.	Importe máximo de la retribución de los Consejeros	13
6.	Implantación de la Política Retributiva de Consejeros	14

1. Introducción

Este documento resume la política retributiva de los miembros del Consejo de Administración de DB, SAEU y las aprobaciones necesarias (Accionista único), teniendo en cuenta la Ley de ordenación, Supervisión y solvencia de entidades de crédito (“LOSS”) y la Ley de Sociedades de Capital (“LSC”).

El artículo 33 de la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito establece que la política de remuneraciones de los miembros del Consejo de Administración de las entidades de crédito debe someterse a la aprobación de la junta de accionistas, en los mismos términos que se establezcan para las sociedades cotizadas en la legislación mercantil.

A este respecto, el artículo 529 novodecies del Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba la Ley de Sociedades de Capital (“LSC”)¹ establece que dicha política de remuneraciones de los consejeros se ajustará al sistema de remuneración estatutariamente previsto y se aprobará por la junta general de accionistas como punto separado del orden del día, para su aplicación durante un período máximo de tres ejercicios.

Teniendo en cuenta lo anterior, así como (i) las modificaciones estatutarias propuestas, (ii) la propuesta de cambio en la condición del Presidente, que ejercerá dicha función como otro externo y (iii) la propuesta de nombramiento y cese de determinados consejeros, todo ello sometido a la aprobación del Accionista Único en 2022, el Consejo de Administración de Deutsche Bank, S.A.E.U (“DB, S.A.E.U”, el “Banco” o la “Entidad”), a propuesta de la Comisión de Remuneraciones, somete a la Junta General de Accionistas una nueva Política Retributiva de los Consejeros (la “**Política Retributiva**”), para cuya elaboración se ha tenido en cuenta la normativa relativa a los sistemas retributivos de las entidades de crédito. Las principales normas que afectan al Banco son las siguientes:

- Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito (“LOSS”)². La LOSS traspuso al ordenamiento jurídico español la Directiva 2013/36/UE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de junio de 2013, relativa al acceso a la actividad de

¹ La LSC ha sido modificada por la Ley 5/2021, de 12 de abril, por la que se modifica el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y otras normas financieras, en lo que respecta al fomento de la implicación a largo plazo de los accionistas en las sociedades cotizadas.

² La LOSS ha sido modificada por el Real Decreto-ley 7/2021, de 27 de abril, de transposición de directivas de la Unión Europea en las materias de competencia, prevención del blanqueo de capitales, entidades de crédito, telecomunicaciones, medidas tributarias, prevención y reparación de daños medioambientales, desplazamiento de trabajadores en la prestación de servicios transnacionales y defensa de los consumidores, que transpone al ordenamiento jurídico español, entre otras Directivas, la Directiva 2019/878 del Parlamento Europeo y del Consejo de 20 de mayo de 2019 (“CRD V”).

Política retributiva de Consejeros – Deutsche Bank S.A.E.U.

las entidades de crédito y a la supervisión prudencial de las entidades de crédito y las empresas de inversión, por la que se modifica la Directiva 2002/87/CE y se derogan las Directivas 2006/48/CE y 2006/49/CE (“**CRD IV**”), recientemente modificada por la Directiva 2019/878 del Parlamento Europeo y del Consejo de 20 de mayo de 2019 (“**CRD V**”).

- Real Decreto 84/2015, por el que se desarrolla la LOSS (“**Reglamento de la 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 2/2016**”).
- Directrices de la Autoridad Bancaria sobre políticas de remuneración adecuadas en virtud de los artículos 74, apartado 3, y 75, apartado 2, de la Directiva 2013/36/UE y la divulgación de información en virtud del artículo 450 del Reglamento (UE) n.º 575/2013 (“**Guía de la EBA**”).

El 2 de julio se publicó el informe final de la revisión efectuada por la EBA de sus Directrices sobre políticas de remuneración adecuadas. La Guía de la EBA revisada será de aplicación a partir del 31 de diciembre de 2021.

La Política Retributiva de los Consejeros ha sido elaborada teniendo en cuenta lo dispuesto en los Estatutos Sociales de la Entidad, así como en el Reglamento del Consejo de Administración de DB, S.A.E.U.

2. Vigencia de la Política

La presente Política Retributiva estará vigente durante los ejercicios 2022 (desde la fecha de aprobación por el Accionista Único) 2023 y 2024, sin perjuicio de las modificaciones, adaptaciones, actualizaciones o sustituciones que en cada momento se acuerden, que serán sometidas a aprobación ante el Accionista Único de DB, S.A.E.U.

3. Principios y objetivos de la Política

Los principios de la Política Retributiva que informan la estrategia de remuneración de los Consejeros del Banco son los siguientes:

- **Alineación:** de la remuneración con los intereses de los accionistas y con la rentabilidad sostenible del Banco, teniendo en cuenta el riesgo y el coste de capital.
- **Estrategia empresarial:** la política de remuneración es compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo de la Entidad e incluye medidas para evitar los conflictos de interés.

Política retributiva de Consejeros – Deutsche Bank S.A.E.U.

- **Competitividad externa:** los importes retributivos correspondientes tendrán en cuenta las tendencias de mercado en otras entidades de crédito, y se posicionarán frente al mismo de acuerdo al planteamiento estratégico del Grupo.
- **Horizonte Temporal:** la retribución de los Consejeros de DB, S.A.E.U. se configurará con una visión de medio y largo plazo que impulse su actuación en términos estratégicos, de acuerdo con los intereses y valores de la Entidad a largo plazo, además de a la consecución de resultados a corto plazo.
- **Equilibrio:** el sistema de remuneración presentará una relación equilibrada y eficiente entre los componentes fijos y los componentes variables de modo que el componente fijo constituya una parte suficientemente elevada de la remuneración total.
- **Componentes variables:** los Consejeros Ejecutivos podrán percibir una retribución variable vinculada a los resultados de la Entidad, a su respectivo desempeño y resultados obtenidos.
- **Sencillez y transparencia:** las normas para la gestión retributiva serán explícitas, conocidas por los Consejeros y estarán redactadas de forma clara y concisa.
- **No discriminación:** la política de remuneraciones no será discriminatoria en cuanto al género.
- **Cumplimiento de la normativa sobre remuneraciones:** al tratarse de una entidad de crédito, la remuneración de los profesionales con impacto en el perfil de riesgo de la Entidad se adecuará en todo caso a lo establecido en el Capítulo V del Título I de la LOSS, teniendo en cuenta el tamaño, organización interna, naturaleza, alcance y complejidad de las actividades desarrolladas por el Banco (“principio de proporcionalidad”).

4. Política de retribuciones de los Consejeros

El artículo 19 de los Estatutos Sociales y el artículo 20 del Reglamento del Consejo de Administración establecen que el cargo de Consejero Independiente (“**Consejero Independiente**”) y de Consejero otro externo (“**Consejero otro externo**”) es retribuido. Adicionalmente, los Consejeros que desempeñan funciones ejecutivas (“**Consejeros Ejecutivos**”) pueden percibir las retribuciones previstas en los citados Estatutos y en la presente Política Retributiva por el desarrollo de sus funciones ejecutivas, cualquiera que sea la naturaleza jurídica de las mismas.

Por lo tanto, los Estatutos Sociales únicamente prevén remuneración para las categorías de Consejeros Independientes, Consejeros otros externos y Consejeros Ejecutivos. Los restantes Consejeros no perciben remuneración alguna por sus funciones.

Política retributiva de Consejeros – Deutsche Bank S.A.E.U.

De acuerdo con lo anterior, la Política Retributiva distingue entre el sistema de retribución aplicable a los Consejeros Independientes, el de los Consejeros otros externos y el de los Consejeros Ejecutivos, conforme se indica a continuación.

4.1. Retribución de los Consejeros Independientes

De conformidad con lo establecido en el artículo 19 de los Estatutos Sociales, corresponde al Accionista Único fijar la asignación anual que puede satisfacer el Banco al conjunto de sus Consejeros por dicha condición, siendo el Consejo de Administración el responsable de distribuir esta cantidad, pudiendo reducir esa cantidad si lo considera conveniente.

En el caso de los Consejeros independientes, de forma debidamente justificada, el Consejo de Administración decidirá la asignación anual teniendo en cuenta y valorando las funciones y responsabilidades atribuidas a cada Consejero y su pertenencia a las distintas comisiones. Corresponderá también al Consejo de Administración determinar la periodicidad y la forma de pago de la asignación. El Consejo de Administración acordó que los dos (2) Consejeros Independientes percibiesen una retribución fija agregada por el desempeño de su cargo por importe anual de 240.000 euros.

En el supuesto de que se incorporen nuevos miembros independientes al Consejo de Administración durante la vigencia de la presente Política Retributiva, les será de aplicación este mismo sistema retributivo.

4.2. Retribución de los Consejeros otros externos

La retribución de los consejeros otros externos consistirán en una cantidad fija que se determinará por el Consejo teniendo en cuenta las funciones y responsabilidades que le sean atribuidas, correspondiendo igualmente al Consejo la determinación de la periodicidad y forma de pago de la cantidad fija, que podrá incluir los seguros que se establezcan en cada momento.

Esta retribución será la aplicable al Presidente en caso de que el Accionista Único apruebe su reelección como Presidente con la condición de consejero otro externo. En todo caso, dicha retribución será la establecida en su contrato que regula su prestación de servicios como Presidente y Consejero otro externo aprobado por el Consejo de Administración en su sesión celebrada el 10 de diciembre de 2021 y que contempla una retribución de 500.000 euros anuales.

En este sentido, se somete a aprobación del Accionista Único en 2022 la cuantía global de la asignación anual por importe de 860.000 euros para los Consejeros Independientes y Consejeros

otros externos, cantidad que permanecerá vigente hasta tanto el Accionista Único no acuerde su modificación.

4.3. Retribución de los Consejeros Ejecutivos

El sistema retributivo aplicable a los Consejeros Ejecutivos se ajustará a lo previsto en la legislación mercantil, recogida en la LSC, y en la normativa específica aplicable a las entidades de crédito, recogida básicamente en la LOSS, en el Reglamento de la LOSS y en la Circular 2/2016, y quedará adecuadamente recogido en los correspondientes contratos.

La remuneración de los Consejeros Ejecutivos se basa en los principios y fundamentos establecidos por Deutsche Bank, AG para todo el Grupo Deutsche Bank en la política retributiva del Grupo Deutsche Bank que está compuesta por la *“Performance, Consequences and Reward Policy – Deutsche Bank Group”* y el documento *“Approach to Performance, Consequences and Reward”* (conjuntamente, la **“Política Retributiva del Grupo”**), así como en la Política Retributiva de los empleados y directivos de DB, S.A.E.U. y de las sociedades filiales del Grupo Deutsche Bank en España (la **“Política”**).

En el caso del actual Presidente Ejecutivo, su remuneración se recoge en el correspondiente contrato que regula su prestación de servicios como Presidente Ejecutivo y Consejero Delegado y que surtirá efectos hasta la última entre las dos siguientes fechas: el 1 de julio de 2022, o la fecha en que se produzca el nombramiento como consejero delegado de la persona que le suceda en tal cargo, al haberse cumplido las condiciones exigibles para dicho nombramiento.

En caso de que el Accionista Único apruebe el nombramiento de un nuevo Consejero Delegado, su remuneración será la que se recoja en el correspondiente contrato de prestación de servicios que suscriba con el Banco, cuyos conceptos están incluidos en la presente política.

En el caso de otros Consejeros que pueden desarrollar funciones directivas en la Entidad, sus retribuciones también se encuentran previstas en sus correspondientes contratos.

4.3.1. Elementos de la política retributiva

4.3.1.1. Retribución fija

La retribución fija constituye el elemento básico en el sistema retributivo de los Consejeros Ejecutivos. Este concepto está vinculado a las características propias de los puestos desempeñados, tales como, entre otros, (i) su relevancia organizativa, (ii) el impacto en resultados y (iii) el ámbito de responsabilidad asumido.

Política retributiva de Consejeros – Deutsche Bank S.A.E.U.

La retribución fija está compuesta por los siguientes elementos:

- Retribución fija anual.
- Suplemento de retribución fija adicional.

El componente fijo constituirá una parte suficientemente elevada de la retribución total, permitiendo de este modo la máxima flexibilidad respecto a los componentes variables, tal y como exige la normativa sobre remuneraciones para las entidades de crédito.

Considerando las circunstancias actuales, la retribución fija total máxima que percibirán en 2022 los miembros del Consejo de Administración que desempeñen funciones ejecutivas asciende a 1,97 millones de euros. El importe de la retribución fija dependerá de la fecha en la que se produzca, en su caso, la incorporación y cese de los consejeros que se someterá a votación del Accionista Único de Deutsche Bank, S.A.E.U de 2022.

Se autoriza una cuantía máxima de retribución fija anual total para los miembros del Consejo de Administración que desempeñen funciones ejecutivas de 2,30 millones de euros hasta el año 2024 inclusive.

Además de las mencionadas retribuciones, los Consejeros Ejecutivos podrán percibir las retribuciones en especie establecidas con carácter general para los empleados y directivos de DB, S.A.E.U.

4.3.1.2. Retribución variable

El sistema de retribución variable de los Consejeros Ejecutivos se corresponderá con el establecido en la Política Retributiva del Grupo, tanto en la determinación de los parámetros para fijar la retribución variable como en lo que se refiere al procedimiento de liquidación y abono de dicha retribución variable que, en todo caso, estará sujeto a lo dispuesto en la normativa española y europea aplicable al pago de la retribución variable de las personas que forman parte del colectivo identificado de las entidades de crédito.

Asimismo, y de forma excepcional, cuando se contraten nuevos Consejeros Ejecutivos y siempre que el Banco posea una base de capital sana y sólida, es posible la concesión de los siguientes elementos de retribución variable:

- Compensaciones sustitutorias ("*Sign-on award*") en el caso de contratación de consejeros ejecutivos como compensación por las pérdidas en las que incurra como resultado de la finalización de su empleo en su empresa actual o anterior, incluyendo, en su caso, la retribución

Política retributiva de Consejeros – Deutsche Bank S.A.E.U.

variable no percibida, el preaviso y cualesquiera otros conceptos que puedan ser objeto de pérdida como consecuencia del cambio de empleador. Dicha Compensación sustitutoria estará estructurada y sujeta a la regulación aplicable.

- Premio de sustitución ("*Buyout of the deferred Compensation*") diseñado para compensar por la remuneración diferida que ha perdido como resultado de la terminación de su empleo con su empleador actual o anterior para unirse al Banco.

De acuerdo con lo previsto en el artículo 34.1.g) de la LOSS, el componente variable de la remuneración total de los Consejeros Ejecutivos, en un determinado ejercicio, no podrá ser superior al 100 por 100 del componente fijo, salvo que el Accionista Único decida autorizar un nivel superior, que podrá alcanzar el 200 por 100 del componente fijo, por mayoría cualificada y previo informe favorable del Consejo.

En consecuencia, el ratio de retribución fija y variable de cada Consejero Ejecutivo está limitado a 1:1, pudiendo el Consejo solicitar al Accionista Único de la Entidad la autorización para exceder dicho límite, hasta alcanzar un ratio 2:1.

4.3.1.3. Pagos por resolución anticipada de contrato

Las indemnizaciones por resolución anticipada de contrato tendrán la consideración de remuneración variable. No obstante, únicamente resultarán de aplicación los requerimientos de (i) diferimiento, (ii) pago en acciones y (iii) limitación del ratio de retribución variable respecto de la retribución fija a determinados importes de la indemnización abonada. En este sentido, los citados requerimientos serán de aplicación de conformidad con lo establecido para el resto de la remuneración variable abonada a los miembros del colectivo identificado del Banco de acuerdo con lo previsto en la normativa vigente en cada momento.

Los importes no diferidos de la indemnización podrán ser reducidos en caso de que se determine que han concurrido las siguientes circunstancias:

- Que la Entidad haya obtenido resultados financieros negativos (presentase pérdidas) en el año inmediatamente anterior a la fecha de resolución anticipada del contrato. Para determinar si se han producido resultados financieros negativos, no se considerarán las posibles pérdidas obtenidas por operaciones singulares del año.

Asimismo, se entenderá también que concurre esta circunstancia cuando se produzcan situaciones en las que el Consejero haya participado o sea responsable de conductas que hubieran generado importantes pérdidas para la Entidad.

Política retributiva de Consejeros – Deutsche Bank S.A.E.U.

- Que durante los doce meses anteriores a la fecha de resolución anticipada del contrato los ratios de solvencia de la Entidad hayan sido calificados formalmente por la autoridad supervisora competente como excesivamente ajustados.
- Que se encuentre vigente en la fecha de resolución anticipada del contrato una exigencia o recomendación formal de la autoridad supervisora competente a la Entidad de restringir su política de distribución de dividendos.

Adicionalmente, (i) el importe total de la indemnización quedará sujeto a las *cláusulas malus y clawback* establecidas en las “*Deutsche Bank Equity Plan Rules*” y “*Deutsche Bank Restricted Incentive Plan Rules*”, y (ii) los importes diferidos de la indemnización podrán ser reducidos (*malus*) en caso de que la Comisión de Remuneraciones determine que han concurrido las siguientes circunstancias:

- Que la Entidad haya obtenido resultados financieros negativos (presentase pérdidas) que afloren con posterioridad a la fecha de resolución anticipada del contrato y que dichos resultados sean imputables al Consejero. Para determinar si se han producido resultados financieros negativos, no se considerarán las posibles pérdidas obtenidas por operaciones singulares del año.

Asimismo, se entenderá también que concurre esta circunstancia cuando se produzcan situaciones en las que el Consejero haya participado o sea responsable de conductas que hubieran generado importantes pérdidas para la Entidad.

- En caso de que el Consejero o la Entidad reciba una sanción regulatoria o condena judicial por hechos que pudieran ser imputables a la unidad de la que es o haya sido responsable dicho Consejero cuando se produjeron los citados hechos.
- En caso de que se produzcan efectos negativos derivados de la comercialización de productos inadecuados y el Consejero o el órgano al que éste pertenezca haya sido responsable de tomar dichas decisiones.

Adicionalmente, en caso de que se determine que han concurrido las circunstancias incluidas en los apartados anteriores durante el periodo establecido posterior a la liquidación y abono de los pagos por resolución anticipada de contratos con los Consejeros, el Banco podrá exigir la devolución (*clawback*) de hasta el 100 por 100 de los citados pagos.

4.3.1.4. Compromisos por pensiones

En la retribución de los Consejeros Ejecutivos se podrán incluir compromisos por pensiones con los Consejeros de DB, S.A.E.U. para la cobertura de contingencias de jubilación, fallecimiento e incapacidad, si así se establece en sus contratos.

Los compromisos por pensiones podrán instrumentarse mediante planes de pensiones de empleo y seguros colectivos de ahorro vinculados a la jubilación con entidades aseguradoras de reconocido prestigio, o una combinación de los instrumentos anteriores.

La Entidad podrá determinar las características de los compromisos por pensiones con las distintas categorías profesionales de empleados y directivos, incluyendo el salario pensionable, atendiendo a la retribución fija de los profesionales y a su trayectoria en el Grupo.

De conformidad con lo establecido en la Norma 41.1 de la Circular 2/2016, para aquellos Consejeros ejecutivos de la Entidad que tengan un compromiso por pensiones que exceda de lo establecido para los empleados con relación laboral común de la Entidad (mediante acuerdos o convenios colectivos suscritos con la representación legal de los trabajadores y con afectación general a toda la plantilla), al menos el 15 por 100 de las aportaciones realizadas a los mismos tendrán la consideración de beneficios discrecionales de pensión.

En el caso de que alguno de los elementos retributivos de un Consejero sea calificado como beneficio discrecional de pensión de acuerdo con la normativa vigente en cada momento, la Entidad establecerá los siguientes ajustes:

- Las aportaciones realizadas a los beneficios discrecionales de pensión estarán sujetas a las cláusulas de *malus* y *clawback* que se establezcan anualmente en la Política Retributiva del Grupo, "*Deutsche Bank Equity Plan Rules*", "*Deutsche Bank Restricted Incentive Plan Rules*", así como en los "*Award Statements*".
- Si el Consejero abandonara la Entidad antes de su jubilación, la Entidad conservará en su poder los beneficios discrecionales de pensión por un periodo de cinco años en forma de instrumentos de capital. Durante este periodo de retención serán de aplicación las cláusulas de *malus* y *clawback* que se establezcan anualmente en la Política Retributiva del Grupo, "*Deutsche Bank Equity Plan Rules*", "*Deutsche Bank Restricted Incentive Plan Rules*", así como en los "*Award Statements*". Si el Consejero alcanzara la edad de jubilación, se le abonarán los beneficios discrecionales de pensión en forma de instrumentos de capital, con sujeción a un periodo de retención de cinco años. Durante este periodo de retención serán de aplicación las cláusulas de *malus* y *clawback* que se establezcan anualmente en la Política Retributiva del

Grupo; “*Deutsche Bank Equity Plan Rules*”, “*Deutsche Bank Restricted Incentive Plan Rules*”, así como en los “*Award Statements*”.

4.4. Contratos de los Consejeros Ejecutivos

Los términos de la prestación de servicios por parte de cada uno de los Consejeros Ejecutivos están regulados en los contratos suscritos por cada uno de ellos con el Banco. Los términos y condiciones esenciales de los contratos de los Consejeros Ejecutivos son, además de los relativos a las retribuciones antes mencionadas, los que se indican a continuación:

- Duración: los contratos de los Consejeros Ejecutivos tienen una duración indefinida.
- Indemnizaciones por cese anticipado o terminación de la relación contractual: los contratos de los Consejeros Ejecutivos que, en el momento de su nombramiento como consejeros, mantengan una relación laboral con el Banco, contemplarán la suspensión de su relación laboral y el reconocimiento de las indemnizaciones legales que, en aplicación de la normativa laboral, sean de aplicación para el caso de la extinción de la relación laboral declarada en suspenso.

Asimismo, los contratos podrán contemplar indemnizaciones adicionales, sin que en ningún caso dichas indemnizaciones, junto con la remuneración variable concedida, excedan del 100 por 100 de la suma de los componentes fijos de la retribución del consejero, o del 200 por 100, en caso de que el Accionista Único haya autorizado la elevación del referido límite para el consejero.

En el caso del Presidente Ejecutivo, su indemnización máxima será la que derive de aplicar la indemnización de siete días por año de servicio que contempla el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de Alta Dirección para los casos de extinción del contrato de trabajo por desistimiento del empresario, teniendo en cuenta la totalidad de los componentes fijos de su remuneración. El importe de la indemnización prevista en el contrato del nuevo Consejero Delegado, en caso de que se produzca su nombramiento como consejero por parte del Accionista Único, no superará una anualidad de los componentes fijos de su remuneración.

Conforme a lo indicado en el apartado anterior, cualquier compensación, indemnización o cuantía que perciban los Consejeros como consecuencia de la extinción de su contrato se ajustará a lo establecido en la LOSS y en su normativa de desarrollo. En este sentido, las indemnizaciones que, en su caso, se abonen a los Consejeros Ejecutivos se basarán en los resultados obtenidos por la Entidad en el transcurso del tiempo, no recompensarán malos

resultados o conductas indebidas, e incluirán los ajustes ex-ante y ex-post exigidos por la Circular 2/2016 y la Guía de la EBA.

- Pactos de exclusividad, no concurrencia post-contractual y permanencia o fidelización: los contratos de los Consejeros Ejecutivos podrán incluir pactos de no competencia post-contractual, sin que en ningún caso la duración de dicho pacto supere el plazo de dos años. La compensación por dichos pactos de no competencia no superará un importe equivalente a una vez la suma de los componentes fijos de la remuneración del consejero en la fecha del cese, por cada uno de los años de duración del pacto de no competencia.

Los contratos podrán incluir asimismo cláusulas de exclusividad.

4.5. Incorporación de nuevos Consejeros Ejecutivos

En el supuesto de que se incorporen nuevos Consejeros Ejecutivos al Consejo de Administración durante la vigencia de la presente Política Retributiva, les será de aplicación este mismo sistema retributivo.

5. Importe máximo de la retribución de los Consejeros

El importe máximo de las retribuciones que anualmente puede satisfacer la Entidad al conjunto de sus Consejeros será el que resulte de sumar:

- Los importes por los conceptos señalados en los apartados 4.3.1.1, 4.3.1.2 y 4.3.1.4 de la presente Política Retributiva, que remuneran el desempeño de las funciones ejecutivas de los Consejeros Ejecutivos.
- Un importe de 860.000 euros aprobado por el Accionista Único en 2022 para los Consejeros Independientes y otros externos.

En caso de cese de alguno de los Consejeros Ejecutivos, a los importes descritos anteriormente deberá añadirse el importe al que tengan derecho, según lo dispuesto en las condiciones de su contrato, o el acuerdo de cese suscrito entre Deutsche Bank y el Consejero Ejecutivo y aprobado por el Consejo de Administración, en los términos indicados en el apartado 4.3.1.3 anterior.

Igualmente, en el caso de nuevas incorporaciones de Consejeros Ejecutivos, a los importes descritos anteriormente deberá añadirse el importe al que, en su caso, tengan derecho según lo dispuesto en las condiciones de su contrato en concepto de compensación sustitutoria y premio de sustitución (en los términos indicados en el apartado 4.5 anterior).

Política retributiva de Consejeros – Deutsche Bank S.A.E.U.

El importe máximo descrito en este epígrafe seguirá siendo aplicable durante la vigencia de la presente Política Retributiva, salvo que el Accionista Único decida modificarlo en el futuro.

6. Implantación de la Política Retributiva de Consejeros

Sin perjuicio de lo previsto por la LSC en materia de política de remuneración de los Consejeros, el Consejo de Administración de DB, S.A.E.U, previos los informes correspondientes de la Comisión Remuneraciones, adoptará y revisará periódicamente los principios generales de la Política Retributiva de Consejeros, y será responsable de la supervisión de su aplicación.