



Supporting document

Compensation Director's – Deutsche Bank, S.A.E.U.

Tabla de contenidos

1. Introducción	3
2. Vigencia	4
3. Principios y objetivos.....	4
4. Directors' Compensation	6
4.1. Retribución de los Consejeros Independientes y de los Consejeros otros externos	6
4.1.1. Retribución de los Consejeros Independientes	6
4.1.2. Retribución de los Consejeros otros externos	7
4.1.3. Cuantía máxima de la remuneración anual para los Consejeros Independientes y los Consejeros otros externos	7
4.2. Retribución de los Consejeros Ejecutivos.....	8
4.2.1. Elementos retributivos	8
4.2.1.1. Retribución fija	8
4.2.1.2. Retribución variable	9
4.2.1.3. Pagos por resolución anticipada de contrato.....	10
4.2.1.4. Compromisos por pensiones.....	11
4.2.2. Contratos de los Consejeros Ejecutivos.....	12
4.2.3. Incorporación de nuevos Consejeros Ejecutivos.....	13
5. Importe máximo de la retribución de los Consejeros	14
6. Implantación del presente documento.....	14

1. Introducción

Este documento resume el marco retributivo de los miembros del Consejo de Administración de Deutsche Bank, S.A.E.U., teniendo en cuenta lo previsto en la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito (“LOSS”) y en el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba la Ley de Sociedades de Capital (“LSC”).

Mediante el presente documento, Deutsche Bank, S.A.E.U. (“DB, S.A.E.U.”, el “Banco” o la “Entidad”) hace suya 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”). Además, se establecen una serie de disposiciones que sustituirán o, en su caso, completarán las disposiciones generales establecidas en la Política Retributiva del Grupo.

En consecuencia, la Política Retributiva del Grupo vigente en cada momento, junto con las disposiciones específicas establecidas en el presente documento, constituyen el Marco Retributivo de los Consejeros de DB, S.A.E.U. (el “Marco Retributivo”).

El artículo 33 de la LOSS establece que el marco retributivo 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 de la LSC establece que este marco retributivo 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 (3) ejercicios.

Teniendo en cuenta lo anterior, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Remuneraciones, sometió a la aprobación del Accionista Único el Marco Retributivo de los Consejeros aplicable desde su aprobación por parte del Accionista Único en 2024 y hasta el 31 de diciembre de 2027.

El Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Remuneraciones ha acordado someter al Accionista Único una propuesta de modificación del Marco Retributivo de los Consejeros, como consecuencia de (i) la propuesta de modificación de las condiciones económicas del Presidente otro externo y (ii) la decisión adoptada por el Grupo de considerar a Deutsche Bank S.A.E.U. como “Entidad Significativa” de acuerdo con la normativa española.

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. 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 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”**), y fue modificada posteriormente por la Directiva 2019/878 del Parlamento Europeo y del Consejo de 20 de mayo de 2019 (**“CRD V”**).
- Real Decreto 84/2015, de 13 de febrero, 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”**), modificada por la Circular 3/2022, de 30 de marzo y, posteriormente, por la Circular 3/2023, de 31 de octubre.
- Directrices sobre políticas de remuneración adecuadas con arreglo a la Directiva 2013/36/UE (EBA/GL/2021/04) emitidas por la Autoridad Bancaria Europea (**“EBA”**) y asumidas como propias por el Banco de España (**“Guía de la EBA”**).

El Marco Retributivo de los Consejeros ha sido elaborado 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

La presente modificación del Marco Retributivo resultará de aplicación desde su aprobación efectiva por el Accionista Único, con efectos desde *[su aprobación efectiva]* y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2027. Cualquier modificación, adaptación, actualización o sustitución durante su vigencia requerirá la previa aprobación del Accionista Único de DB, S.A.E.U.

3. Principios y objetivos

Los principios del Marco Retributivo 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:** el Marco Retributivo 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.
- **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:** el Marco Retributivo no será discriminatorio 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”).
- **Sostenibilidad:** El Banco aplica un enfoque global a la gestión de los riesgos de sostenibilidad (“riesgos ESG”) que se establece en una serie de políticas y procedimientos a nivel del Grupo Deutsche Bank. La Política de Sostenibilidad de todo el Grupo delinea los principales principios de sostenibilidad del Banco, así como los requisitos y responsabilidades clave en relación con las consultas relacionadas con la sostenibilidad, informes y calificaciones de sostenibilidad no financiera, diligencia debida ambiental y social en el contexto de la gestión de riesgos reputacionales, y proporciona el contexto relevante con respecto a la visión del Banco sobre temas de sostenibilidad. Además, la consideración de la sostenibilidad y los riesgos ESG es una

parte integral de la determinación de la compensación variable basada en el rendimiento del Grupo Deutsche Bank. Marco de retribuciones de los Consejeros

4. Directors' Compensation

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 el presente Marco Retributivo 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.

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

4.1. Retribución de los Consejeros Independientes y de los Consejeros otros externos

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 la misma si lo considera conveniente.

4.1.1. Retribución de los Consejeros Independientes

La retribución de los Consejeros Independientes consistirá en una asignación fija anual que será distribuida por el Consejo de Administración teniendo en cuenta las condiciones de cada Consejero, las funciones y responsabilidades atribuidas por el Consejo y su pertenencia a las distintas comisiones, lo que podrá dar lugar a retribuciones diferentes para cada uno de ellos.

Corresponderá también al Consejo de Administración determinar la periodicidad y la forma de pago de la asignación.

El Consejo de Administración ha acordado que los dos (2) Consejeros Independientes perciban una retribución fija agregada por el desempeño de su cargo por un importe anual de 240.000 euros.

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

4.1.2. Retribución de los Consejeros otros externos

La retribución de los Consejeros otros externos consistirán en una cantidad fija anual que se determinará por el Consejo, teniendo en cuenta las funciones y responsabilidades que les sean atribuidas y, en su caso, su pertenencia a las distintas comisiones.

Corresponderá 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 resulta aplicable, entre otras, al Presidente que tiene la condición de Consejero otro externo. En todo caso, dicha retribución es la establecida en su contrato que regula su prestación de servicios como Presidente y Consejero otro externo que fue 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, así como la posibilidad de recibir retribuciones en especie adicionales. Una vez renovado su cargo el 1 de julio de 2025, dicha retribución será de 180.000 euros anuales, conforme a lo estipulado en la adenda de su contrato aprobada por el Consejo de Administración en su sesión celebrada el 28 de marzo de 2025.

La retribución aplicable al resto de Consejeros otros externos se regularán en sus correspondientes contratos e irá en línea con lo previsto en el Marco Retributivo y en la normativa interna del Banco.

En el supuesto de que se incorporen nuevos miembros otros externos al Consejo de Administración durante la vigencia del presente Marco Retributivo, les será de aplicación este mismo sistema retributivo.

4.1.3. Cuantía máxima de la remuneración anual para los Consejeros Independientes y los Consejeros otros externos

La cuantía máxima de la remuneración anual para el Consejo de Administración será la que a tal efecto determine el Accionista Único. A estos efectos, en su sesión celebrada el 13 de junio de 2024, el Accionista Único fijó la cuantía global de la asignación anual por importe de 910.000 euros para los Consejeros Independientes y Consejeros otros externos. Dicha cantidad permanecerá vigente en tanto el Accionista Único no acuerde su modificación.

4.2. 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, así como en el documento “Performance, Consequences, and Rewards – Deutsche Bank, S.A.E.U” y de las sociedades filiales del Grupo Deutsche Bank en España.

4.2.1. Elementos retributivos

4.2.1.1. 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.

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.

Atendiendo la retribución abonada en el ejercicio 2024, la retribución fija total máxima que percibirán en 2025 los miembros del Consejo de Administración que desempeñen funciones ejecutivas ascenderá previsiblemente a 2 millones de euros.

Sin perjuicio de lo anterior, 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 2027 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.

4.2.1.2. 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, será 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 incurran como resultado de la finalización de su empleo en su empresa actual o anterior, incluyendo, en su caso, la retribución 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, en su caso, hayan 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.

Por otro lado, como consecuencia de la condición del Banco como "Entidad Significativa" con arreglo a la normativa española, serán de aplicación a partir de 2025 los requerimientos de diferimiento de la remuneración variable aplicables a los miembros del consejo de administración de entidades significativas en España establecidos en el artículo 34.1.m) de la LOSS. En este sentido, una parte sustancial, y en todo caso al menos el 40 por ciento de la retribución variable de los miembros del

Consejo de Administración de Deutsche Bank S.A.E.U. se diferirá durante un periodo mínimo de cinco años. Sin perjuicio de lo anterior, en caso de retribuciones variables de cuantía especialmente elevada, se diferirá como mínimo el 60 por ciento.

En cualquier caso, si los requisitos en materia de diferimiento establecidos en la Política Retributiva del Grupo son más estrictos, prevalecerán éstos sobre los previstos en la legislación española.

4.2.1.3. 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.

- Que durante los doce (12) 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 este 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.

4.2.1.4. Compromisos por pensiones

En la retribución de los Consejeros Ejecutivos se podrán incluir compromisos por pensiones 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 (5) 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 (5) 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”*.

4.2.2. 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.

- Preaviso: los contratos de los Consejeros Ejecutivos prevén un preaviso por escrito de, al menos, tres (3) meses bajo determinados supuestos (dimisión del Consejero o cese por decisión del Banco sin mediar incumplimiento grave o culpable).
- 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 específicas o 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. El importe de la indemnización prevista en el contrato del Consejero Delegado no superará una (1) anualidad de los componentes fijos de su remuneración.

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-contratual y permanencia o fidelización: los contratos de los Consejeros Ejecutivos podrán incluir pactos de no competencia post-contratual, sin que en ningún caso la duración de dicho pacto supere el plazo de dos (2) 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.

4.2.3. Incorporación de nuevos Consejeros Ejecutivos

En el supuesto de que se incorporen nuevos Consejeros Ejecutivos al Consejo de Administración durante la vigencia del presente Marco Retributivo, 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 que se somete a aprobación del Accionista Único será el que resulte de sumar:

- Un importe de 910.000 euros para los Consejeros Independientes y otros externos.
- Los importes por los conceptos señalados en los apartados 4.2.1.1, 4.2.1.2 y 4.2.1.4 del presente documento, que remuneran el desempeño de las funciones ejecutivas de los Consejeros Ejecutivos.

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 4.2.1.3 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.

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

6. Implantación del presente documento

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 del Marco Retributivo, y será responsable de la supervisión de su aplicación.