



Performance, Consequences and Rewards of Deutsche Bank, S.A.E.U.

El incumplimiento de las disposiciones de este documento puede dar lugar a medidas disciplinarias, incluso el despido. Las inquietudes relativas a infracciones de las disposiciones deben elevarse de acuerdo con la [“Raising Concerns \(including Whistleblowing\) Policy – Deutsche Bank Group”](#).

Template version: V3.0

Tabla de contenidos

Tabla de contenidos.....	2
1. Alcance	3
1.1. Antecedentes y Marco Regulatorio	3
1.2. Ámbito de aplicación	5
1.3. Vigencia.....	5
2. Órganos responsables del marco retributivo de Deutsche Bank, S.A.E.U.....	5
3. Colectivo identificado de Deutsche Bank, S.A.E.U.....	7
4. Elementos del marco retributivo	7
5. Consideración como “Significant Institution” y particularidades en relación con el requerimiento de diferimiento de la remuneración variable de los altos directivos de Deutsche Bank S.A.E.U.....	8
6. Compromisos por Pensiones	8
7. Pagos por resolución anticipada de contrato	10
8. Impuestos, retenciones, ingresos a cuenta del IRPF y cotizaciones a la Seguridad Social	11

1. Alcance

En el presente documento se recoge el marco retributivo de Deutsche Bank, S.A.E.U. (“**DB, S.A.E.U.**”, la “**Entidad**” o el “**Banco**”) que fue aprobado por el Consejo de Administración del Banco en su sesión de 5 de diciembre de 2018, previo informe de la Comisión de Remuneraciones, y que ha sido posteriormente modificada en fecha 4 de diciembre de 2025.

Mediante el presente documento, DB, S.A.E.U. 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 DB, S.A.E.U. (el “**marco retributivo**”), que resultará de aplicación a todos los empleados y directivos de DB, S.A.E.U. y las sociedades filiales del Grupo Deutsche Bank en España.

1.1. Antecedentes y Marco Regulatorio

El marco retributivo para empleados y directivos de DB, S.A.E.U. nace con la vocación de dotar a la Entidad de procedimientos sólidos que promuevan políticas y prácticas de remuneración compatibles con una gestión adecuada y eficaz del riesgo y no discriminatorias en cuanto al género, de acuerdo con lo establecido en el artículo 29.1 de la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito (“**LOSS**”) ¹.

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**”), posteriormente modificada por la Directiva 2019/878 del Parlamento Europeo y del Consejo de 20 de mayo de 2019 (“**CRD V**”).

La LOSS tiene como objetivo evitar que las políticas de remuneración socaven la solidez de las entidades financieras y desestabilicen el sistema bancario a través de la creación de incentivos para

¹ La LOSS fue 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 (“**Real Decreto-ley 7/2021**”) que transpuso al ordenamiento jurídico español, entre otras Directivas, la CRD V.

una asunción excesiva de riesgos. Los principios fundamentales sobre los que se basa esta normativa son los siguientes:

- La política de remuneración debe promover y ser compatible con una gestión adecuada y eficaz de los riesgos, sin ofrecer incentivos para asumir riesgos que rebasen el nivel tolerado por la entidad.
- La política de remuneración debe ser compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo de la entidad e incluirá medidas para evitar los conflictos de intereses.
- De cara a garantizar la independencia del personal que ejerce funciones de control, las entidades de crédito se asegurarán de que estas personas sean remuneradas en función de la consecución de los objetivos relacionados con sus funciones, con independencia de los resultados de las áreas de negocio que controlen.
- La política de remuneración no debe ser discriminatoria en cuanto al género.
- La política de remuneración debe promover una conducta responsable y un trato justo de los clientes.

Por su parte, la 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, tiene como objetivo fundamental completar, en lo relativo a las entidades de crédito, la transposición de la CRD IV al ordenamiento jurídico español.

Sobre la base de lo anterior, la LOSS y la Circular 2/2016 desarrollan una serie de principios que las entidades financieras deberán cumplir al fijar y aplicar la política de remuneración global y, en particular, la aplicable a las categorías de empleados cuyas actividades profesionales inciden de manera importante en su perfil de riesgo ("**Material Risk Takers Locales**" o "**colectivo identificado**").

DB, S.A.E.U., a los efectos de (i) alinear su sistema retributivo con los requerimientos de la citada regulación y (ii) definir un marco de referencia para la gestión retributiva de sus empleados y directivos, ha acordado adoptar como propia la Política Retributiva del Grupo Deutsche Bank que se encuentre vigente en cada momento, con las particularidades establecidas en el presente documento correspondientes a los requerimientos establecidos por la normativa española en materia de remuneraciones, en especial en la LOSS y en la Circular 2/2016.

Adicionalmente, a la hora de aplicar el marco retributivo de DB, S.A.E.U., resultarán de aplicación los principios, objetivos y el diseño de la estrategia y política de compensación establecidos por Deutsche Bank, AG para todo el Grupo Deutsche Bank², en donde se encuentra el Banco.

1.2. Ámbito de aplicación

El presente documento es aplicable a todos los empleados y directivos de DB, S.A.E.U. y sus sociedades filiales en España.

1.3. Vigencia

El presente marco retributivo de DB, S.A.E.U. resultará de aplicación desde su publicación. El Consejo de Administración podrá modificar el marco retributivo cuando las circunstancias lo hagan aconsejable para adaptarse a la normativa o a las disposiciones internas del Grupo Deutsche Bank.

2. Órganos responsables del marco retributivo de Deutsche Bank, S.A.E.U.

Para asegurar el cumplimiento de los requerimientos normativos en España, los órganos responsables del marco retributivo a nivel local son:

- El Consejo de Administración.
- La Comisión de Remuneraciones del Consejo de Administración.
- La Comisión de Riesgos del Consejo de Administración.
- El Departamento de Recursos Humanos.
- El Departamento de “*Compliance*”, de acuerdo con lo previsto en la Política Retributiva del Grupo para las personas competentes definidas en la misma.

En particular, la Comisión de Remuneraciones tendrá las siguientes competencias en materia de remuneraciones:

- Proponer, dentro del marco establecido en los Estatutos Sociales, el sistema de compensación retributiva del Consejo de Administración en su conjunto, tanto en lo que se refiere a sus conceptos, como a sus cuantías y al sistema de su percepción.
- Determinar, para que puedan ser convenidas contractualmente, la extensión y cuantía de las retribuciones, derechos y compensaciones de contenido económico del Presidente y consejero

² Entre otras, las siguientes políticas: “*Deutsche Bank Restricted Incentive Plan Rules*” y “*Deutsche Bank Equity Plan Rules*”.

Performance, Consequences and Rewards of Deutsche Bank, S.A.E.U.

delegado y, en su caso, de los demás consejeros ejecutivos del Banco, elevando al Consejo de Administración las correspondientes propuestas.

- Emitir anualmente un informe sobre la política de retribución de los consejeros para someterlo al Consejo de Administración, dando cuenta de éste cada año al Accionista Único.
- Proponer al Consejo la política de retribución de los altos directivos, así como las condiciones básicas de sus contratos, supervisando de forma directa la remuneración de los altos directivos encargados de la gestión de riesgos y con funciones de control de la Entidad.
- Proponer al Consejo la política de retribución de aquellos empleados cuyas actividades profesionales incidan de una manera significativa en el perfil de riesgo de la Entidad.
- Elevar al Consejo propuestas relativas a las remuneraciones que deberá adoptar éste, incluidas las que tengan repercusiones para el riesgo y la gestión de riesgos de la Sociedad.
- Velar por la observancia de la política retributiva establecida por la Sociedad y revisar periódicamente la política de remuneraciones aplicada a los consejeros ejecutivos y altos directivos y aquellos empleados cuyas actividades profesionales incidan de una manera significativa en el perfil de riesgo de la Entidad.
- Supervisar la política de remuneraciones de los altos directivos encargados de la gestión de riesgos y con funciones de cumplimiento.

La Comisión de Remuneraciones revisará periódicamente los programas de retribución, ponderando su adecuación y sus rendimientos y procurando que las remuneraciones se ajusten a los criterios de moderación y adecuación con los resultados de la Entidad. A su vez velará por la transparencia de las retribuciones y por la observancia del esquema de compensación implantado en el Grupo Deutsche Bank.

Asimismo, será responsable del desarrollo y ejecución del marco de remuneraciones en todas las sociedades a las que se aplica la misma e informará al Consejo de Administración de cuantas cuestiones puedan resultar de relevancia en relación con la remuneración de los consejeros, los altos directivos y restantes miembros del colectivo identificado.

Por último, la Comisión de Riesgos, sin perjuicio de las funciones de la Comisión de Remuneraciones, colaborará para que las políticas y prácticas de remuneración sean racionales, y verificará si los incentivos previstos en el sistema de remuneración tienen en cuenta el riesgo, el capital, la liquidez y la probabilidad y oportunidad de los beneficios.

3. Colectivo identificado de Deutsche Bank, S.A.E.U.

De acuerdo con el artículo 32.1 de la LOSS, los requisitos en materia de remuneraciones se aplicarán, como mínimo, a:

"a) Todos los miembros del consejo de administración u órgano equivalente y al personal de alta dirección;

b) Todo el personal con responsabilidad de dirección con respecto a las funciones de control o las unidades de negocio importantes de la entidad;

c) El personal que haya recibido una remuneración significativa en el ejercicio anterior, siempre que se cumplan las siguientes condiciones:

1.º La remuneración del miembro del personal es igual o superior a 500.000 EUR e igual o superior a la remuneración media concedida a los miembros del consejo de administración u órgano equivalente y al personal de la alta dirección de la entidad a que se hace referencia en la letra a).

2.º El miembro del personal desempeña su actividad profesional en una unidad de negocio importante y, por su naturaleza, dicha actividad incide de manera significativa en el perfil de riesgo de la unidad de negocio donde la desempeña. Se entenderá por unidad de negocio importante el que determine la Autoridad Bancaria Europea en la norma técnica de regulación aprobada al amparo del artículo 94.2 de la Directiva 2013/36/UE, de 26 de junio."

El Banco determinará y actualizará la composición del colectivo identificado de acuerdo con los criterios establecidos en la normativa española y en el Reglamento Delegado 2021/923³ de la Comisión, de 25 de marzo de 2021, o la normativa que lo sustituya en el futuro.

4. Elementos del marco retributivo

Los principales elementos que componen la estructura retributiva de DB, S.A.E.U. son los siguientes:

- Retribución fija.
- Retribución variable.

³ El Reglamento Delegado (UE) 2021/923 de la Comisión, de 25 de marzo de 2021, por el que se complementa la Directiva 2013/36/UE del Parlamento Europeo y del Consejo en lo que respecta a las normas técnicas de regulación por las que se establecen los criterios de definición de las responsabilidades de dirección, las funciones de control, las unidades de negocio importantes y la incidencia significativa en el perfil de riesgo de una unidad de negocio importante, y se establecen los criterios para determinar los miembros del personal o las categorías de personal cuyas actividades profesionales tienen una incidencia en el perfil de riesgo de la entidad comparable en importancia a la de los miembros del personal o las categorías de personal a que se refiere el artículo 92, apartado 3, de dicha Directiva ("Reglamento Delegado 2021/923").

- Pagos por resolución anticipada de contrato.

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.

5. Consideración como "Significant Institution" y particularidades en relación con el requerimiento de diferimiento de la remuneración variable de los altos directivos de Deutsche Bank S.A.E.U.

De acuerdo con la interpretación del Banco de España, Deutsche Bank S.A.E.U. debe ser considerada como "Significant Institution" en España⁴.

Los requerimientos de diferimiento de la remuneración variable aplicables a los altos directivos de entidades significativas en España establecidos en el artículo 34.1.m) de la LOSS son más laxos que aquellos establecidos por la normativa alemana.

Como consecuencia de lo anterior, los requerimientos de diferimiento aplicables a la remuneración variable de los miembros del colectivo identificado de Deutsche Bank S.A.E.U. serán los establecidos por la Política Retributiva del Grupo.

6. Compromisos por Pensiones

El Marco retributivo del Banco podrá incluir compromisos por pensiones con los empleados y directivos de DB, S.A.E.U. para la cobertura de contingencias de jubilación, fallecimiento e incapacidad.

⁴ En España la definición de "Entidad significativa" se regula en la Circular 2/2016. En concreto, la Norma 1.2. de la Circular 2/2016 establece que se entenderá por "Entidad significativa" aquella entidad de crédito que tenga tal condición de conformidad con el artículo 6, apartado 4, del Reglamento (UE) n.º 1024/2013 ("Reglamento MUS").

De acuerdo con dicho artículo, los criterios para establecer la significatividad de una entidad son los siguientes:

(i) tamaño;

(ii) importancia para la economía de la Unión o de cualquier Estado miembro participante;

(iii) carácter significativo de las actividades transfronterizas.

De acuerdo con el criterio del Banco de España, los requisitos del artículo 6 apartado 4 del Reglamento MUS deben aplicarse a nivel de matriz, y en consecuencia, como la matriz del grupo es considerada una "Entidad significativa", todas las entidades que forman parte del grupo también deben ser consideradas como tales.

Performance, Consequences and Rewards of Deutsche Bank, S.A.E.U.

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, aquellos consejeros ejecutivos, directores generales y personal asimilado de la Entidad que tengan un compromiso por pensiones, al menos el 15 por 100 de las aportaciones realizadas a los mismos deberán girar sobre componentes variables, quedando esta parte encuadrada en los beneficios discrecionales de pensión.

En el caso de que alguno de los elementos retributivos de un miembro del colectivo identificado 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 y en las “*Deutsche Bank Equity Plan Rules*” y “*Deutsche Bank Restricted Incentive Plan Rules*”, así como en los “*Award Statements*”.
- Si la persona perteneciente al colectivo identificado 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 y en las “*Deutsche Bank Equity Plan Rules*” y “*Deutsche Bank Restricted Incentive Plan Rules*”, así como en los “*Award Statements*”. Si la persona perteneciente al colectivo identificado 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 y en las “*Deutsche Bank Equity Plan Rules*” y “*Deutsche Bank Restricted Incentive Plan Rules*”, así como en los “*Award Statements*”.

7. 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.

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 la persona perteneciente al colectivo identificado haya participado o sea responsable de conductas que hubieran generado importantes pérdidas para la Entidad.

- 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 a la persona perteneciente al colectivo identificado. 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 la persona perteneciente al colectivo identificado haya participado o sea responsable de conductas que hubieran generado importantes pérdidas para la Entidad.

- En caso de que la persona perteneciente al colectivo identificado 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 dicha persona cuando se produjeron los citados hechos.
- En caso de que se produzcan efectos negativos derivados de la comercialización de productos inadecuados y la persona perteneciente al colectivo identificado o el órgano al que éste pertenezca haya sido responsable de tomar dichas decisiones.

Adicionalmente, en caso de que se determine que ha concurrido alguna de 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 miembros del colectivo identificado, el Banco podrá exigir la devolución ("*clawback*") de hasta el 100 por 100 de los citados pagos.

Los actuales miembros del Comité Ejecutivo del Banco que no son consejeros ejecutivos tienen formalizados contratos laborales de alta dirección con el Banco en los que se recogen los pagos por terminación de contrato que tendrían derecho a percibir en caso de que se extinguieran sus contratos por una decisión unilateral del Banco por causas no imputables a los directivos.

Cada uno de los contratos recoge detalladamente el procedimiento aplicable en caso de terminación de la relación laboral de alta dirección.

8. Impuestos, retenciones, ingresos a cuenta del IRPF y cotizaciones a la Seguridad Social

Los empleados y directivos, o sus causahabientes, responderán de los impuestos que se deriven sobre los rendimientos obtenidos. El Banco repercutirá al profesional o a sus causahabientes cualquier retención o pago a cuenta u otro pago que deba efectuar en virtud de la normativa fiscal vigente en cualquier momento. También serán de cuenta del profesional las cotizaciones a la Seguridad Social que le sean legalmente imputables.