



**Informe en Materia de
Remuneraciones
Deutsche Bank, S.A.E.U.**

2025



El presente informe tiene como objeto dar respuesta a la información en materia de remuneraciones que la Norma 60 de la Circular 2/2016¹ establece que deben publicar las entidades de crédito en su página web.

A continuación, se detalla la información requerida en los apartados k) y l) de la citada Norma 60 de la Circular 2/2016:

A. INFORMACIÓN RELATIVA AL COLECTIVO IDENTIFICADO:

- (1) Descripción de las categorías del personal cuyas actividades profesionales inciden de manera significativa en el perfil de riesgo, con independencia del tipo de relación laboral de los empleados que las desempeñen, común o de alta dirección, y el número de personas identificadas en cada una de las categorías.

De acuerdo con la Ley 10/2014², se consideran categorías integrantes del Colectivo Identificado ("Colectivo Identificado") a los consejeros, los altos directivos, los empleados que asumen riesgos, los responsables de las funciones de control, y a determinados trabajadores que reciban una remuneración global que los incluya en el mismo baremo de remuneración que el de los consejeros y los altos directivos, y cuyas actividades profesionales inciden de manera importante en el perfil de riesgo.

A este respecto, Deutsche Bank, S.A.E.U. ("DB SAEU", "Deutsche Bank" o el "Banco") ha determinado los profesionales afectados por esta normativa siguiendo los criterios establecidos en el Reglamento Delegado 2021/923³ y en el artículo 32.1 de la LOSS, que traspuso al ordenamiento jurídico español los criterios establecidos por la Directiva 2013/36⁴ (posteriormente modificada por la Directiva 2019/878⁵ y por la Directiva 2024/1619⁶).

Los criterios establecidos en la citada normativa se agrupan en dos grandes bloques:

- Criterios cualitativos definidos alrededor de la responsabilidad del puesto y de la capacidad del empleado para asumir riesgos.
- Criterios cuantitativos que consisten en:

¹ 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) nº 575/2013 ("Circular 2/2016").

² Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito ("Ley 10/2014" o la "LOSS").

³ 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").

⁴ 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 ("Directiva 2013/36" o "CRD IV").

⁵ Directiva (UE) 2019/878 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de mayo de 2019, por la que se modifica la Directiva 2013/36/UE en lo que respecta a los entes exentos, las sociedades financieras de cartera, las sociedades financieras mixtas de cartera, las remuneraciones, las medidas y las facultades de supervisión y las medidas de conservación del capital ("Directiva 2019/878" o "CRD V").

⁶ Directiva (UE) 2024/1619 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 31 de mayo de 2024, por la que se modifica la Directiva 2013/36/UE en lo referente a las facultades de supervisión, las sanciones, las sucursales de terceros países y los riesgos ambientales, sociales y de gobernanza ("Directiva 2024/1619" o "CRD VI"). La CRD VI aún no ha sido traspuesta al ordenamiento jurídico español.



- haber percibido una retribución total anual igual o superior a 750.000 euros;
- formar parte del 0,3% del personal con la retribución total más alta de la entidad⁷;
- haber percibido una retribución igual o superior a 500.000 euros, e igual o superior a la remuneración media concedida a los miembros del consejo de administración u órgano equivalente y al personal de alta dirección, bajo determinadas circunstancias.

A este respecto, la Comisión de Remuneraciones de DB SAEU aprueba anualmente la evaluación realizada por la Dirección de Recursos Humanos para determinar los miembros a incluir en el Colectivo Identificado de acuerdo con los criterios cuantitativos y cualitativos del citado Reglamento Delegado 2021/923 y del artículo 32.1 de la LOSS. Esta evaluación se actualiza en función de los cambios normativos, así como de las altas, bajas y promociones de los profesionales del Banco.

El Colectivo Identificado, tal y como fue presentado en la sesión del Consejo de Administración del 4 de diciembre de 2025, está formado por 46 profesionales⁸, que se clasifican de acuerdo con el siguiente desglose:

- 25 profesionales identificados bajo los criterios cualitativos del artículo 32.1.a) de la LOSS como (i) miembros del consejo de administración o (ii) personal de alta dirección.
- 14 profesionales identificados bajo los criterios cualitativos del artículo 32.1.b) de la LOSS como miembros del personal con responsabilidad de dirección con respecto a las funciones de control o las unidades de negocio importantes, así como por otros criterios adicionales.
- Ningún profesional identificado bajo los criterios cualitativos del artículo 5.a) del Reglamento Delegado 2021/923 al tratarse de miembros del personal con responsabilidades de dirección.
- 7 profesionales identificados bajo los criterios cuantitativos del artículo 32.1.c) de la LOSS de acuerdo con la remuneración percibida.

(2) Las medidas previstas para ajustar la remuneración en caso de desempeño inferior al esperado.

Uno de los principios generales que rige el marco de remuneración variable de DB SAEU es la flexibilidad de los componentes variables. En este sentido, la retribución variable tendrá la flexibilidad suficiente para permitir su modulación hasta el punto de que sea posible suprimirla si no se han cumplido los objetivos establecidos para su percepción, de acuerdo con lo establecido en la LOSS.

En ningún caso el Banco acordará el establecimiento de retribuciones variables garantizadas más allá del primer año de empleo.

⁷ En entidades con más de 1.000 efectivos.

⁸ 7 de los profesionales identificados causaron baja durante el ejercicio 2025.



Como se verá en el siguiente apartado, los ajustes ex-ante establecidos por el Banco a través de las métricas de la retribución variable permiten que si el desempeño del Banco, la unidad de negocio o del empleado es inferior al esperado se reducirá automáticamente el importe de la retribución variable.

En todo caso, de acuerdo con la Norma 39.4 de la Circular 2/2016, la remuneración variable del colectivo identificado se reducirá en el momento de la evaluación de su desempeño, en caso de apreciarse las siguientes circunstancias:

- Comportamiento negativo de los resultados del Banco.
- Comportamiento negativo de los ratios de capital.
- Comportamiento negativo de otros parámetros relevantes como el grado de consecución de los objetivos presupuestados.

En cualquier caso, la reducción de la remuneración variable se producirá siempre que esté en vigor una exigencia o recomendación de la autoridad competente al Banco de restringir su política de distribución de dividendos.

Adicionalmente, el marco retributivo de DB SAEU incluye cláusulas de recuperación (cláusulas clawback) de la remuneración ya satisfecha aplicables a la remuneración variable total abonada a miembros del Colectivo Identificado.

(3) Descripción de los criterios utilizados en la determinación de la remuneración para tomar en consideración los riesgos presentes y futuros, indicando los riesgos específicos tenidos en cuenta, las medidas usadas para valorarlos, el modo en que dichas medidas afectan a la remuneración y, en su caso, los cambios en estos criterios realizados en el ejercicio correspondiente.

El marco retributivo de DB SAEU se encuentra sujeto a la política retributiva establecida para todo el Grupo Deutsche Bank (“Performance, Consequences, and Reward Policy – Deutsche Bank Group”) y su documento de desarrollo (“Approach to Performance, Consequences, and Reward”). A este respecto, el marco retributivo de DB SAEU se encuentra alineado con los requisitos establecidos en la LOSS ya que el Grupo se encuentra sometido a las exigencias incluidas en la Directiva CRD IV.

La retribución variable o Variable Compensation (“VC”) de DB SAEU es un componente retributivo discrecional que refleja los resultados financieros y no financieros ajustados al riesgo del Grupo y de las divisiones. Al mismo tiempo, la VC permite al Banco diferenciar las contribuciones individuales de los empleados e impulsar el comportamiento y la conducta a través de un sistema de incentivos que puede influir positivamente en la cultura y la consecución de los objetivos estratégicos del Banco.

La VC se establece en el contexto de la estrategia de retribución del Grupo Deutsche Bank, así como de las previsiones locales que resultan de aplicación. El importe total de la VC para cualquier año de desempeño se determina teniendo en cuenta la rentabilidad, solvencia y posición de liquidez del Banco (“affordability assessment”), y el desempeño de las divisiones y de la infraestructura en apoyo del logro de los objetivos estratégicos del Banco (“divisional performance assessment”).



El documento “Approach to Performance, Consequences, and Reward” establece los criterios para determinar tanto el “VC pool” como la retribución variable a asignar a cada profesional. Dichos criterios tienen en cuenta tanto los riesgos presentes como los futuros.

A estos efectos, en primer lugar, se evalúa la rentabilidad, la solvencia y la posición de liquidez del Banco, y se consideran otras limitaciones, para determinar la capacidad del Grupo (es decir, qué “puede” conceder el Grupo en concepto de retribución variable de forma que no incumpla los requisitos internos, así como los impuestos por los órganos reguladores). Posteriormente, el Banco evalúa el rendimiento del Grupo y de las divisiones (es decir, lo que el Grupo “debería” conceder para compensar adecuadamente las contribuciones al éxito del Banco). A continuación, el Banco compara y alinea el “VC pool” en función del rendimiento y las restricciones aplicables. Estos aspectos se aplican a cualquier forma de retribución variable.

El Management Board del Grupo ha delegado su responsabilidad de toma de decisiones en el Senior Executive Compensation Committee (“SECC”) para que establezca factores cuantitativos y cualitativos que evalúen el rendimiento como base para las decisiones relacionadas con la remuneración y para que haga las recomendaciones oportunas al Management Board sobre el “VC pool” anual y su asignación entre las divisiones de negocio y las funciones de infraestructura. El Management Board sigue siendo responsable de la ratificación del “VC pool” y de su asignación por divisiones.

Para garantizar que los procesos subsiguientes de las divisiones se ajusten al enfoque del Banco en materia de remuneración y a los marcos pertinentes, el SECC establece y ejerce controles con respecto a la determinación de la remuneración a nivel individual.

(i) Determinación del VC Starting Point

El punto de partida para la determinación de la VC para cualquier ejercicio son los valores agregados de referencia u orientación de los empleados actuales (“VC Starting Point”), en un supuesto de consecución del 100% de los objetivos establecidos, considerando los datos por el equivalente a tiempo completo (FTE).

(ii) Evaluación de la Capacidad del Grupo

Con anterioridad a la evaluación del desempeño y, al menos, de manera trimestral, el SECC analiza y valora si es posible abonar la retribución variable, cumpliendo, en todo caso, los requisitos exigidos de rentabilidad, solvencia y liquidez, considerando las condiciones regulatorias e internas, así como otras limitaciones, y formula recomendaciones al Management Board.

En un primer paso, el Grupo determina si un “VC pool” puede adjudicarse y proporciona orientación sobre los ajustes necesarios, teniendo en cuenta métricas de rentabilidad, solvencia y liquidez (los parámetros de medición que se utilizan a este respecto incluyen, entre otros, el beneficio antes de impuestos (“BAI”) del Grupo y BAI ajustado, el Capital de Nivel 1 Ordinario (CET 1 Ratio), Ratio de Adecuación del Capital Económico, Coeficiente de Apalancamiento, Activos Líquidos de Alta Calidad y Ratio de Cobertura de Liquidez).



En un segundo paso, se determina la escala adecuada del “VC pool” en función de los resultados de los parámetros de medición pertinentes con respecto al año de desempeño en curso.

En un tercer y último paso, el “VC pool” propuesto se revisa en relación con el plan estratégico plurianual del Banco. El plan estratégico refleja las expectativas macroeconómicas del Banco, su perfil de riesgo actual y el que tiene como objetivo, las pérdidas previstas que podrían derivarse del perfil de riesgo (en todas las categorías de riesgo, incluidos los riesgos de crédito, de mercado y operativo), así como las pérdidas que el Banco debe soportar por acontecimientos pasados y que son suficientemente cuantificables y probables.

Este paso sirve para determinar si se recomiendan otras acciones (no limitadas a la remuneración) o ajustes debido a consecuencias no deseadas con respecto a las trayectorias futuras de las tres dimensiones de evaluación: rentabilidad, solvencia y liquidez.

(iii) Evaluación del rendimiento

Como parte de la metodología para determinar el “VC pool”, se distingue entre tres evaluaciones de rendimiento con distintas ponderaciones:

- **Rendimiento del Grupo:** el rendimiento del Grupo se determina sobre la base de los resultados de un número seleccionado de indicadores de rendimiento del Grupo (Group KPI's), que se revisan y acuerdan cada año. El rendimiento del Grupo tiene una ponderación del 25% con respecto al potencial “VC pool”.
- **Rendimiento financiero divisional:** El rendimiento financiero ajustado al riesgo de la división/función se determina mediante la consecución de objetivos con respecto al plan financiero y tiene una ponderación del 37,5% con respecto al potencial “VC pool”.
- **Rendimiento no financiero divisional:** Para determinar el rendimiento no financiero de la división/función se utilizan cuadros de mando (“scorecards”), que contienen una serie de métricas (“KPIs”) y resultados clave (“KDs”) para los respectivos miembros del consejo de administración y tiene una ponderación del 37,5% con respecto al potencial “VC pool”.

El “VC Pool” evaluado por el rendimiento resultante se expresa como un valor porcentual del “VC Starting Point” (que refleja la contribución combinada del rendimiento del Grupo y de las divisiones, tanto financiero como no financiero) y, a continuación, se convierte en un importe en euros. En cualquier caso, es posible que se apliquen restricciones generales y un escrutinio adicional por parte del Grupo.

A nivel del empleado individual, el Banco ha establecido unos “*Variable Compensation Guiding Principles*”, que detallan los factores y métricas que deben ser tenidos en cuenta adicionalmente por los managers al tomar las decisiones relativas a la VC. Los factores y métricas a considerar incluyen, entre otros, el desempeño financiero y no financiero ajustado al riesgo de la división, la cultura, la conducta, las sanciones disciplinarias y el desempeño individual.



Por último, en el caso de los miembros del Colectivo Identificado, una vez se ha concedido individualmente su remuneración variable, hasta el 100 por 100 de esta podría quedar sometida a las cláusulas de malus y clawback establecidas en el “Approach to Performance, Consequences, and Reward”. En todo caso, dichas cláusulas se aplicarán en los escenarios descritos en la Norma 39.5 de la Circular 2/2016:

- a. Los fallos significativos en la gestión del riesgo cometidos por DB SAEU, o por una unidad de negocio o de control del riesgo.
 - b. El incremento sufrido por DB SAEU o por una unidad de negocio de sus necesidades de capital, no previstas en el momento de generación de las exposiciones.
 - c. Las sanciones regulatorias o condenas judiciales por hechos que pudieran ser imputables a la unidad o al personal responsable de aquellos. Asimismo, el incumplimiento de códigos de conducta internos del Banco.
 - d. Las conductas irregulares, ya sean individuales o colectivas. Se considerarán especialmente los efectos negativos derivados de la comercialización de productos inadecuados y las responsabilidades de las personas u órganos que tomaron esas decisiones.
- (4) Información cuantitativa agregada sobre las remuneraciones pagadas durante el ejercicio precedente a los miembros del órgano encargado de supervisar la remuneración, de ser este distinto al consejo de administración.

En DB SAEU el órgano que tiene la responsabilidad última de supervisar el marco retributivo del Banco es el Consejo de Administración.

- (5) Información cuantitativa agregada sobre las remuneraciones, desglosada por el ámbito de actividad de la entidad de crédito en el que presten servicios, según se trate de actividades de “banca de inversión” (que incluirá en todo caso las áreas de finanzas corporativas, capital riesgo y mercados de capitales), “banca comercial”, y “resto”.

Detalle de las retribuciones correspondientes al ejercicio 2025 (en miles de EUR)

	Banca de inversión	Banca comercial	Resto	Total
Remuneración fija	15.898	77.696	31.215	124.809
Remuneración variable	10.041	15.470	4.024	29.535
Otros gastos de personal	3.929	34.795	13.232	51.956
Remuneración total	29.869	127.961	48.471	206.300

- (6) Términos en que la junta general de accionistas u órgano equivalente haya aprobado una remuneración variable superior al 100% de la remuneración fija, indicando el porcentaje máximo fijado, la recomendación emitida por el Consejo de Administración y el personal afectado por la medida.

El 13 de febrero de 2025 el Accionista Único de DB SAEU aprobó que el componente variable de la remuneración correspondiente al ejercicio de las categorías de personal a que se refiere el artículo 32.1 de la LOSS pudiese alcanzar hasta el 200 por 100 del componente fijo de la remuneración total de dichos profesionales.



“PRIMERO. Aprobación del nivel máximo de remuneración variable del colectivo de empleados cuyas actividades profesionales tienen incidencia significativa en el perfil de riesgo del grupo o ejercen funciones de control.

Se decide aprobar, a los efectos de lo dispuesto en el artículo 34.1.g) de la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia, que el componente variable de la remuneración correspondiente a un ejercicio de las categorías de personal a que se refiere el artículo 32.1 de la misma Ley, pueda alcanzar hasta el 200 por 100 del componente fijo de la remuneración total de dichos profesionales, todo ello según el Informe emitido a estos efectos por el Consejo de Administración de Deutsche Bank S.A.E.U”

Para la aprobación de este nivel más elevado de remuneración variable, el Accionista Único tomó su decisión sobre la base de una recomendación pormenorizada del Consejo de Administración que expuso los motivos y el alcance de la decisión e incluía el número de personas afectadas y sus cargos, así como el efecto previsto sobre el mantenimiento por el Banco de una base sólida de capital.

El Consejo de Administración solicitó esta autorización para 27 profesionales del Colectivo Identificado.

En la determinación de su estructura retributiva, el Grupo tiene como objetivo mantener una posición competitiva, teniendo en cuenta las particularidades del mercado local y de los negocios en que desarrolla su actividad profesional, para lo que resulta necesario atraer y retener a los mejores profesionales.

El Banco considera apropiado ofrecer un paquete de compensación adecuado y competitivo a dichos profesionales, compuesto de elementos fijos y variables, a corto y largo plazo, alineados con las prácticas de mercado. Dicha consideración es compartida en todo el Grupo Deutsche Bank, y otros bancos españoles, donde ya se ha autorizado el incremento del límite de la retribución variable hasta dos veces la retribución fija.

En este contexto, la posibilidad de abonar una remuneración variable superior a una vez la retribución fija se encuentra en línea con las directrices de los organismos internacionales relativas a la contención del gasto en remuneración fija, como consecuencia de las nuevas medidas adoptadas en materia de remuneración en las entidades de crédito.

Cabe destacar que el Grupo mantiene un equilibrio entre el establecimiento de incentivos positivos y la huida de falsos incentivos, en particular aquellos que fomentan la asunción inadecuada de riesgos. La posibilidad de elevar el ratio de remuneración a 1:2 cumple con la intención de la normativa de centrar la atención en el largo plazo y, consecuentemente, conseguir una estructura retributiva alineada con un desarrollo sostenible.

La elevación del *ratio* de remuneración a 1:2 tendrá los siguientes efectos:

- Limitar el incremento de los costes fijos de Deutsche Bank y permitir aumentar la flexibilidad para alinear la retribución con el desempeño.
- Reducir potencialmente la volatilidad del equivalente a tiempo completo en periodos de un desempeño bajo.



- Proporcionar una mayor conexión entre el riesgo del empleado y su remuneración, asegurando que una mayor proporción de su retribución total está sujeta a cláusulas *malus* y *clawback*.
- Respaldar la capacidad de Deutsche Bank para competir por el talento.

Todo ello dentro del marco y del modelo de gestión de la retribución en DB SAEU, que se ha venido aplicando en el tiempo de manera consistente y plenamente alineada con el marco legal vigente.

En concreto, DB SAEU cuenta con unas políticas y prácticas consolidadas en materia de diferimiento y pago en acciones de la remuneración variable en línea con las exigencias de la normativa y las mejores prácticas en materia de retribución. Los importes de retribución variable a abonar como consecuencia de la elevación del límite estarían sujetos a dichos periodos de diferimiento y retención de las acciones abonadas.

El importe máximo estimado que puede suponer el exceso de retribución variable del ejercicio sobre la retribución fija no tiene efecto sobre el mantenimiento de la base sólida de capital de DB SAEU.

(7) Pagos por resolución anticipada de contrato.

Los pagos por resolución anticipada de contratos a miembros del Colectivo Identificado se abonan de acuerdo con los requisitos establecidos en la normativa en materia de remuneraciones aplicable a DB SAEU (principalmente, LOSS, Real Decreto 84/2015, de 13 de febrero, por el que se desarrolla la LOSS y Circular 2/2016).

En aplicación de la Norma 40 de la Circular 2/2016, se informa que durante el ejercicio 2025 cuatro empleados del Colectivo Identificado han causado baja en el Banco, habiéndose abonado a uno de ellos un importe en concepto de pago por resolución anticipada de contrato (a los que se refiere el artículo 34.1.h) de la LOSS) que supere el importe correspondiente a dos anualidades de su remuneración fija, quedando pendiente de abono en ejercicios posteriores 0 miles de euros.

B. INFORMACIÓN RELATIVA AL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN:

- (1) Información sobre el resultado del sometimiento a la votación de la Junta General de accionistas u órgano equivalente de la política de remuneraciones de los miembros del consejo de administración, indicándose el quórum existente, el número total de votos válidos, el número total de votos a favor y en contra, y el número de abstenciones.

A los efectos de cumplir lo previsto en la Norma 60.I. i) de la Circular 2/2016, se hace constar que el Marco Retributivo de los Consejeros de DB SAEU vigente durante el ejercicio 2025 fue aprobado por el Accionista Único en fecha 13 de junio de 2024:

“SEXTO. - Aprobación de la versión revisada de la política de remuneraciones de Consejeros de la Sociedad



A la vista del informe de administradores presentado ante el Consejo de Administración de DB SAEU el 21 de marzo de 2024, se decide aprobar la versión revisada de la Política de Remuneración de consejeros de DB SAEU que estará vigente para los ejercicios 2024, 2025, 2026 y 2027 desde la fecha de su aprobación.”

(2) Remuneración total devengada por cada uno de los miembros del consejo de administración en cada ejercicio económico con un desglose individualizado por conceptos retributivos

De conformidad con el artículo decimonoveno de los Estatutos de DB SAEU los cargos de Consejero Independiente y de Consejero Otro Externo serán retribuidos.

Adicionalmente, los Consejeros que desempeñan funciones ejecutivas pueden percibir las retribuciones previstas en los Estatutos y en el marco retributivo. En particular, el sistema retributivo aplicable a los Consejeros Ejecutivos se ajusta a lo previsto en los Estatutos de Deutsche Bank, la legislación mercantil recogida en el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba la Ley de Sociedades de Capital, y la normativa específica aplicable a las entidades de crédito (recogida básicamente en la LOSS, el Real Decreto 84/2015, de 13 de febrero, por el que se desarrolla la LOSS y la Circular 2/2016). Está adecuadamente recogido en los correspondientes contratos y cuenta con los siguientes elementos: retribución fija, retribución variable y beneficios sociales. La remuneración de los Consejeros Ejecutivos se basa en los principios, objetivos y el diseño de la estrategia y política de compensación establecidos para todo el Grupo Deutsche Bank, así como en el marco retributivo de DB SAEU.

En la siguiente tabla se detalla la remuneración devengada por cada uno de los miembros del Consejo de Administración de DB SAEU en el ejercicio 2025:



Consejero	Categoría	Retribución Fija	Retribución Variable ¹	Otros ²
Íñigo Martos Blázquez	Ejecutivo	1.733	1.000	4
María González-Adalid Guerreiro	Ejecutivo	307	200	4
Miriam González-Amézqueta	Ló Independiente	120	0	0
Sonsoles Seoane	Independiente	120	0	0
Antonio Rodríguez-Pina Borges	Otros externos	377	0	11
Michael Morley ⁴	Otros externos	50	0	0
Christian Nolting ³	No ejecutivo	0	0	0
Jan-Philipp Gillmann ³	No ejecutivo	0	0	0
Turnbull, Ben ^{3 5}	No ejecutivo	0	0	0
Berendes, Christian ^{3 5}	No ejecutivo	0	0	0
Dalla Giovanna, Francesca ^{3 5}	No ejecutivo	0	0	0
Frank Rueckbrodt ^{3 4}	No ejecutivo	0	0	0
Jasmine Mathews ^{3 4}	No ejecutivo	0	0	0
Total		2.707	1.200	19

1. Adicionalmente, y en concepto de remuneración variable correspondiente a 2025, D. Íñigo Martos y Dña. María González-Adalid tienen derecho, bajo el cumplimiento de determinados requisitos, a percibir 32.754,66 y 6.550,92 acciones respectivamente de Deutsche Bank AG. La retribución variable en metálico incluye la devengada en función del desempeño del empleado.

2. Incluye aportaciones a planes de pensiones y seguro de vida.

3. Los Consejeros no Ejecutivos no perciben remuneración alguna por su condición de consejeros de la Sociedad. La totalidad de su remuneración proviene de su condición de empleados de Deutsche Bank AG.

4. Consejeros que dejaron sus funciones en 2025.

5. Consejeros que iniciaron sus funciones en 2025.

ANEXO: ESTADOS EN MATERIA DE REMUNERACIONES

Detalle de las retribuciones correspondientes al ejercicio 2025 (en miles de EUR)

Información relativa a la remuneración devengada por el colectivo identificado en el ejercicio 2025 (en miles de EUR)	Consejo de Administración. Consejeros no ejecutivos	Consejo de Administración. Consejeros ejecutivos	Banca de inversión	Banca comercial	Funciones corporativas	Funciones de control
Colectivo identificado (empleados o no)	11	2	10	9	10	5
Número de empleados identificados equivalentes a tiempo completo						
Importe de la remuneración fija total	681	2.047	4.238	2.256	1.928	988
De los que: en metálico	667	2.040	4.201	2.219	1.887	971
De los que: en acciones o instrumentos relacionados	0	0	0	0	0	0
De los que: en otros tipos de instrumentos	14	8	36	36	42	16
Importe de la remuneración variable total	0	2.400	5.082	1.956	866	221
De los que: en metálico	0	1.200	2.541	978	507	145
De los que: en acciones o instrumentos relacionados	0	1.200	2.541	978	359	76
De los que: en otros tipos de instrumentos	0	0	0	0	0	0
Total remuneración variable devengada en el ejercicio que se difiere	0	2.200	3.966	914	287	61
De los que: en metálico	0	1.100	1.983	457	143	30
De los que: en acciones o instrumentos relacionados	0	1.100	1.983	457	143	30
De los que: en otros tipos de instrumentos	0	0	0	0	0	0
Información adicional sobre el importe total de remuneración variable						
Importe total de remuneración variable diferida devengada en años anteriores ¹	0	9.079	23.453	4.637	847	378
Importe del ajuste explícito ex post por desempeño aplicado en el año para las rer						
Número de beneficiarios de remuneración variable garantizada						
Importe total de remuneración variable garantizada en el año						
Número de beneficiarios de indemnizaciones por despido por resolución anticipada de contrato					1	
Importe total de indemnizaciones por resolución anticipada de contrato pagadas en el año ²					70	
Importe máximo de indemnización por resolución anticipada de contrato satisfecho a una persona						
Número de beneficiarios de aportaciones a beneficios discrecionales de pensión realizadas en el ejercicio						
Importe total de las aportaciones a beneficios discrecionales de pensión en el ejercicio						
Importe total de retribución variable devengada en periodos plurianuales en progr						

1. Artículo 450.1 h (iii) del Reglamento (UE) n.º 575/2013

2. Artículo 450.1 h (iv) del Reglamento (UE) n.º 575/2013

Desglose por bandas salariales de las personas cuya remuneración alcance o supere el millón de euros



Remuneración total Bandas salariales en EUR	Número de personas
x9	3
x10	1
x11	1
x14	1
x9	De 1.000.000 a menos de 1.500.000
x10	De 1.500.000 a menos de 2.000.000
x11	De 2.000.000 a menos de 2.500.000
x14	De 3.500.000 a menos de 4.000.000