



Deutsche Bank México, S.A., Institución de Banca Múltiple

# Información Cualitativa y Cuantitativa del Sistema de Remuneraciones

## Contenido

---

INFORMACIÓN CUALITATIVA .....	3
ESTRUCTURA DE GOBERNANZA .....	3
MEDIDAS DE AJUSTE AL RIESGO EX POST .....	11
ELEMENTOS DE LA COMPENSACIÓN VARIABLE .....	12
GRATIFICACIONES AL INICIO.....	12
BONO EN EFECTIVO POR ADELANTADO:.....	12
GRATIFICACIÓN DE CAPITAL AL INICIO: .....	12
GRATIFICACIONES DIFERIDAS .....	12
CAPITAL DIFERIDO:.....	12
EFECTIVO DIFERIDO: .....	12
INFORMACIÓN CUANTITATIVA. ....	13

## Información Cualitativa

- a) Políticas y procedimientos de remuneración por descripción de puesto de empleados o personas sujetas al Sistema de Remuneración.

La atracción y retención de talento a nivel global es fundamental para el desempeño futuro del Grupo Deutsche Bank AG y resulta medular en la Estrategia de Remuneración del Banco. La piedra angular de esto consiste en pagar por el desempeño dentro de un marco de administración de riesgos y de regulación sano y con la debida consideración de factores del mercado.

Por encima de esto, las decisiones sobre remuneración (tanto a nivel de Grupo como individuales) deberán tomarse dentro del contexto más amplio de los requisitos regulatorios que rigen la remuneración, la estrategia y los objetivos a largo plazo del Banco y siempre de conformidad con los Valores y las Creencias medulares del Banco. Varios principios de remuneración sustentan la Estrategia de Remuneración del Banco:

- Alinear la remuneración con los intereses de los accionistas y la rentabilidad sostenida a lo largo de todo el banco, tomando en cuenta el riesgo, incluido el riesgo ambiental, social y sobre gobernanza (ESG, por sus siglas en inglés)
- Maximizar el desempeño sostenible, tanto a nivel de empleado como de todo el banco
- Atraer y retener al mejor talento
- Calibrar la remuneración para reflejar las diferentes divisiones y niveles de responsabilidad
- Aplicar un diseño de remuneración simple y transparente
- Garantizar el cumplimiento de los requisitos regulatorios

El Banco mantiene estos principios para equilibrar los intereses de los accionistas y de la gerencia. Los principios garantizan que los empleados estén motivados para actuar en el mejor interés del Banco y se desempeñen al máximo de su potencial. Las políticas y la regulación globales sobre remuneración de Deutsche Bank han sido adaptadas para Deutsche Bank México S.A. Institución de Banca Múltiple y Deutsche Securities S.A. de C.V. Casa de Bolsa para estar en consonancia con los requisitos regulatorios locales. Sin embargo, es importante señalar que las políticas globales de remuneración de Deutsche Bank prevalecerán en caso de discrepancias.

- b) Información sobre el Comité de Remuneraciones que incluya al menos:

1. Composición y funciones del Comité de Remuneraciones.

## Estructura de Gobernanza

El Consejo de Administración tiene la responsabilidad de establecer y gestionar las estructuras de remuneración del banco para todos los Empleados y de ratificar el gasto por compensaciones y las asignaciones. De conformidad con la InstVV, el Consejo de Administración le reporta al menos una vez al año al Consejo de Supervisión y proporciona un panorama general sobre la política y las estructuras de remuneración. Para apoyar lo anterior, se otorga el derecho correspondiente al presidente del Consejo de Supervisión, al Director de Remuneraciones y a los miembros del Comité de Control de Remuneraciones (CCC, por sus siglas en inglés) de solicitar y de recibir del Consejo de Administración información sobre las remuneraciones.

El Comité de Remuneraciones Ejecutivas Senior (SECC, por sus siglas en inglés) es un Comité delegado del Consejo de Administración. En consonancia con sus responsabilidades de toma de decisiones conforme a los Términos de Referencia, el SECC:

- Establece la estrategia, la política, los principios rectores sobre remuneración y coordina las decisiones sobre remuneraciones, incluidos los planes y las estructuras sobre remuneración para todo el Grupo, en todo el Grupo, que estén en consonancia con la Estrategia de Remuneración según lo aprobado por el Consejo de Administración;
- Establece la estrategia, la política y los principios rectores sobre prestaciones y pensiones para los planes y las estructuras de prestaciones y pensiones en todo el Grupo;
- Establece los factores cuantitativos y cualitativos para evaluar el desempeño como base para las decisiones relacionadas con la remuneración y brinda las recomendaciones pertinentes al Consejo de Administración relacionadas con el fondo anual de Compensación Variable y su asignación en todas las Divisiones del negocio y las funciones de Infraestructura. El Consejo de Administración sigue siendo responsable de las asignaciones y de las estructuras de remuneración.
- Revisa los pasivos corrientes y futuros del banco relacionados con la remuneración, los planes de pensiones y prestaciones, en específico en cuanto a capital o componentes de capital;
- Funge como Comité de apelaciones en casos individuales concernientes a las decisiones sobre remuneración que haya tomado cualquier Comité delegado, cuando sea necesario y oportuno.
- Ejerce la gobernanza de los procesos de fin de año de IVC (Compensación Variable Individual, por sus siglas en inglés) de la división al revisar que se implementen las DCC para establecer los Marcos de Compensación Divisionales y Subdivisionales así como las prácticas y los controles subsecuentes, incluida la documentación contundente, que estén de acuerdo con los principios de Remuneración de Deutsche Bank y las políticas pertinentes. Aquí se incluye el decidir si existe la necesidad de mejoras adicionales a los procesos de gobernanza de la IVC de la división.
- Revisa que los Marcos establecidos de Compensación Divisional a nivel "front office" utilizados para asignar los grupos de IVC dentro de la división (asignación por sub-grupo) tomen en consideración parámetros de Remuneración sólidos que equilibren el apetito financiero y de riesgo así como las métricas no financieras al mismo tiempo que estén en consonancia con la estrategia y los objetivos Divisionales.
- Revisa que los Marcos existentes de Compensación Subdivisionales, que describen los requisitos y los aspectos clave para las asignaciones individuales de IVC para los gerentes encargados de la toma de decisiones se establezcan tomando en cuenta el apetito financiero y de riesgo así como los parámetros no financieros incluidas las consideraciones culturales y conductuales al mismo tiempo que están alineados con la estrategia y los objetivos Divisionales.
- Revisa la documentación sobre asignación individual de IVC requerida para un grupo selecto de Empleados.

El SECC está integrado por el Director de Transformación y el Miembro del Consejo de Administración para Recursos Humanos y el Director Financiero, ambos Miembros también del Consejo de Administración, como Copresidentes, así como el Director de Riesgos (también miembro del Consejo de Administración), el Director de Planeación y Gestión del Desempeño, el Director Global de Recursos Humanos y el Director Global de Gestión de Riesgos No Financieros como Miembros con Derecho a Voto. El Director de Remuneraciones del Grupo, el Subdirector de Remuneraciones del Grupo, uno de los Codirectores de Desempeño y Compensaciones y el Director de Control de Compensaciones son miembros sin derecho a voto. Asesores externos independientes también brindan apoyo al Comité durante el año cuando sea necesario.

Deutsche Bank también ha establecido un Comité de Remuneraciones local para Deutsche Bank México S.A. Institución de Banca Múltiple y Deutsche Securities S.A. de C.V. Casa de Bolsa en cabal cumplimiento con las regulaciones de la CNBV. Sin embargo, este comité se apegará a los lineamientos establecidos globalmente mediante la estructura de gobernanza global del Banco.

El Comité de Remuneraciones de Deutsche Bank México ("DBRC", por sus siglas en inglés) revisa todas las decisiones sobre compensación variable anual con el fin de garantizar que estén alineadas con las prácticas y las normas del Banco y con el Sistema de Remuneración de Deutsche Bank México, incluido el que se hayan tomado en cuenta factores cuantitativos y cualitativos adecuados al momento de tomar decisiones sobre compensación variable y que los procesos se documenten adecuadamente. El DBRC también revisa el proceso de toma de decisiones sobre compensación variable para los individuos designados para supervisar el cumplimiento de Deutsche Bank de los requisitos regulatorios y asegurar que la compensación variable se calcule de tal forma que no ponga en riesgo la independencia. El DBRC certifica anualmente al Consejo Directivo de Deutsche Bank México que (i) esta revisión se llevó al cabo y (ii) que todas las decisiones sobre compensación variable están en línea con las prácticas y las normas del Banco.

El DBRC es responsable de garantizar que todos los empleados sujetos al Sistema de Remuneraciones conozcan las políticas y los procedimientos que se seguirán durante el proceso de remuneración.

Además, el DBRC revisa las ideas que aportan las funciones de control con respecto a cuestiones de comportamiento y/o conductuales que pudieren afectar las decisiones sobre compensación variable. Las funciones de control identifican a los empleados que hayan cometido una violación grave de alguna política, que haya mostrado un comportamiento preocupante y/o que haya estado sujeto a alguna medida disciplinaria. Las funciones de control también identifican a los empleados que se hayan desempeñado excepcionalmente bien en cuanto a políticas, prácticas, regulación, etc. El DBRC revisará formalmente estas ideas con el fin de asegurar que las conductas reportadas se tomen en consideración en las decisiones sobre compensación individual. Aún más, el Departamento de Recursos Humanos trabajará en conjunto con los gerentes individuales para garantizar que las ideas aportadas por las funciones de control se tomen en cuenta en los procesos de asignación de compensación variable.

Los Miembros del DBRC son:

- I. Un consejero independiente del Consejo de Administración, quien preside el Comité
- II. Un miembro propietario del Consejo de del Administración
- III. El responsable de la Unidad para la Administración Integral de Riesgos
- IV. Un representante del Departamento de Recursos Humanos, quien funge como secretario
- V. Un representante del Departamento de Finanzas
- VI. El Auditor Interno, quien no tendrá derecho a voto

El Comité de Remuneraciones se reúne trimestralmente y se requiere una asistencia mínima de la mayoría de sus miembros; aunque, en cualquier caso, el presidente del Comité deberá estar presente. Se espera que el secretario del Comité de Remuneraciones coordine los puntos del orden del día y registre minutas de todas las reuniones.

2. Los consultores externos que hayan asesorado, el organismo que los comisionó y en qué áreas del proceso de remuneración participaron.

N/A

3. Descripción del ámbito de aplicación de la política de la institución de banca múltiple, ya sea por región o líneas de negocios, incluida la extensión aplicable a las compañías afiliadas y subsidiarias.

El Grupo Deutsche Bank (referido generalmente como el “banco”) es una organización realmente global que opera en regiones en todo el mundo. El Grupo Deutsche Bank AG funciona y apoya ampliamente el enfoque de Un Banco con respecto a la remuneración para garantizar que los empleados se rijan globalmente bajo los mismos principios, política y procedimientos.

Lo anterior garantiza un enfoque hacia la remuneración totalmente transparente, equilibrado y equitativo. Los siguientes principios medulares de la remuneración sustentan la Estrategia de Remuneración del Banco: alinear la remuneración con los intereses de los accionistas y la rentabilidad sostenida en toda la compañía, tomando en cuenta el riesgo; maximizar el desempeño sostenible, tanto a nivel de empleado como de todo el banco; garantizar el cumplimiento de los requisitos regulatorios; atraer y retener al mejor talento; calibrar la remuneración para reflejar las diferentes divisiones y los diferentes niveles de responsabilidad; aplicar un diseño de remuneración simple y transparente; y garantizar el cumplimiento de los requisitos regulatorios.

El Grupo Deutsche Bank AG continuamente busca reformar y mejorar sus políticas, prácticas y orientación cultural sobre remuneración mediante procesos continuos de revisión. Las estructuras y políticas de remuneración del banco evolucionan continuamente para cumplir con los cambiantes requisitos regulatorios. Garantizar el cumplimiento de los requisitos globales es un principio primordial en la Estrategia de Remuneración del banco.

El banco se ha esforzado para estar a la vanguardia de los cambios regulatorios sobre remuneración y seguirá trabajando con su supervisor prudencial, el Banco Central Europeo (ECB, por sus siglas en inglés), así como otros organismos reguladores incluyendo la Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (“BaFin”), para estar en cumplimiento con todos los requerimientos existentes y nuevos. Como institución con sede en la UE, Deutsche Bank está sujeta a los requerimientos CRD 4, según se han traducido a la ley nacional alemana en la Ley Alemana de la Banca y la Institutsvergütungsverordnung (InstVV), globalmente.

El banco adoptó las reglas para todas las subsidiarias y sucursales globalmente al grado requerido conforme a la Sec. 27 InstVV. Esta aplicabilidad geográfica constituye un pilar fundamental de la Política de Remuneraciones. Como organización global, el Grupo Deutsche Bank AG también está sujeto a normas y regulaciones específicas implementadas por ciertos organismos reguladores locales. Muchos de estos requerimientos están alineados con la InstitutsVergV; sin embargo, en donde las variaciones son aparentes, prácticas proactivas y abiertas con los organismos reguladores han permitido al Banco adoptar las regulaciones locales al mismo tiempo que se asegura que los empleados o las ubicaciones afectados permanezcan dentro del marco de trabajo general de remuneración global del Banco.

4. Descripción de tipos de empleados considerados como tomadores de riesgos y sus directores, incluido el número de empleados en cada grupo.

De conformidad con la InstitutsVergV, se requiere que el Grupo Deutsche Bank AG identifique a todos los empleados cuyo trabajo se considere ejerce una mayor influencia sobre el perfil de riesgo general del Grupo. La identificación adecuada de los Empleados Regulados Globales y el subsecuente diseño de estructuras de remuneración para ellos resulta fundamental para garantizar que no se incentive la toma inapropiada de riesgos. Deutsche Bank México S.A. Institución de Banca Múltiple tenía un empleado identificado como Empleado Regulado Global conforme a la InstitutsVergV en 2021. Deutsche Bank México S.A. Institución de Banca Múltiple tiene 0 empleados identificados como Empleados Regulados Locales en 2021.

c) La información sobre la estructura del proceso de remuneración deberá incluir:

1. Una descripción general de las principales características y objetivos de la política de remuneración.
2. La revisión más reciente de la política de remuneración realizada por el Comité de Remuneraciones y una descripción general de los cambios realizados a dicha política durante el año pasado.
3. Una explicación sobre la manera en que la institución de banca múltiple garantiza que la remuneración para los empleados en áreas de administración de riesgos y áreas de control y auditoría se calcule independientemente de las áreas que supervisan.

La Estrategia de Remuneración de Deutsche Bank se basa en sustentar un modelo de banca global centrado en el cliente con prácticas seguras y confiables de remuneración que funcionen dentro de las capacidades de capital, liquidez y de asumir riesgos del Banco. La estrategia de Remuneración también concuerda con los objetivos estratégicos del Banco y con sus valores y creencias corporativos. Los siguientes cinco objetivos sustentan las prácticas de remuneración del banco y encapsulan esta alineación estratégica. Los cinco objetivos son:

- Respalda la entrega de una estrategia del Banco de banca global enfocado en los clientes al atraer y retener talento en toda la gama de modelos diversos de negocios y ubicaciones en países
- Respalda el desempeño y el desarrollo sustentable del Banco a largo plazo y la estrategia de riesgo correspondiente
- Promover y respaldar el desempeño a largo plazo que se basa en la disciplina y la eficiencia de costos
- Asegurar que las prácticas de remuneración del Banco sean seguras en cuanto a los resultados de desempeño que se ajustan al riesgo, evitando la toma inapropiada de riesgos, garantizando compatibilidad sostenida con la planeación de capital y liquidez y en cumplimiento con la regulación
- Aplicar y promover los valores corporativos del Banco de integridad, desempeño sostenible, centrarse en el cliente, innovación, disciplina y asociación.

La Política de Remuneración se revisa cada año. Mientras que la Política de Remuneración rige la remuneración en términos generales, el cálculo de la compensación individual de los empleados lo realizan sus gerentes conforme a los procedimientos y la gobernanza pertinentes del Banco, las políticas de remuneración regionales aplicables y/o leyes y regulaciones locales que rigen la remuneración.

Deutsche Bank S.A. Institución de Banca Múltiple y Deutsche Securities S.A. de C.V. Casa de Bolsa establecieron políticas de remuneración en febrero de 2011 conforme a la regulación sobre remuneración publicada por la Comisión Nacional Bancaria y de Valores el 26 de noviembre de 2010. Las políticas de remuneración de Deutsche Bank en México en gran medida se apegan a la política global de remuneración del Banco que está enmarcada por los requisitos regulatorios específicos antes mencionados. Deutsche Bank comprende que también estamos sujetos a regulaciones locales específicas en ciertas jurisdicciones y sigue participando proactivamente con los organismos reguladores para garantizar su cumplimiento en la medida que difieran de la InstitutsVergV. La política de remuneración de Deutsche Bank México S.A. Institución de Banca Múltiple y de Deutsche Securities S.A. de C.V. Casa de Bolsa se revisa y actualiza cada año (cuando resulte necesario).

En virtud de los requisitos regulatorios y de regulación interna, se aplican estructuras de remuneración más cautelosas para los Empleados en Funciones de Control. Además, su remuneración no deberá depender

del desempeño de los negocios que supervisan. Para este fin, el banco utiliza primordialmente objetivos de costos y control para las Funciones de Control.

El banco distingue entre dos grupos de Funciones de Control dentro del contexto de cuestiones sobre remuneración:

- Funciones de Control InstVV 1 según se definen en el apartado 2 (11) InstVV y
- Funciones de Control Interno: funciones adicionales que ejecutan reglas de control para las que el banco ha determinado la aplicación voluntaria de estructuras de remuneración más cautelosas para respaldar la eficacia general del entorno de control.

De conformidad con la Directiva sobre Requerimientos de Capital (CRD, por sus siglas en inglés) y los requisitos adoptados más tarde en la Ley Bancaria Alemana (German Banking Act), Deutsche Bank generalmente está sujeto a la proporción de 1:1 en lo que concierne a componentes de remuneración fija a variable lo que significa que, en principio, el monto máximo de Compensación Variable que un Empleado recibe está limitado al monto de Salario Fijo anual.

La proporción se incrementó a 1:2 con aprobación de los accionistas durante la Asamblea General Anual del banco del 22 de mayo de 2014. En consonancia con los requisitos regulatorios y para recalcar su componente de compensación fija, los Empleados en Funciones de Control siguen sujetos a proporciones más estrictas:

- Funciones de Control InstVV: 2 a 1 (Salario Fijo (FP, por sus siglas en inglés):CV)
- Funciones de Control Interno: 1 a 1
- Todos los demás Empleados: 1 a 2

Las proporciones objetivo FP: RTC internas del banco se fijan de conformidad con estos requisitos.

c) Descripción de las formas en que los riesgos actuales y futuros en los procesos de remuneración se relacionan, tomando en cuenta lo siguiente:

1. Descripción general de los principales riesgos que la institución de banca múltiple considera al implementar acciones de remuneración.
  1. Descripción general de la naturaleza y el tipo de acciones al considerar los riesgos mencionados en el número anterior, así como aquéllos no considerados.
  2. Análisis de las formas en que estas acciones afectan la remuneración.
  3. Análisis de la naturaleza y las formas en que estas acciones han cambiado en el último año y las causas, así como el efecto que dichos cambios tienen sobre la remuneración.

Deutsche Bank aplica una robusta metodología al calcular la Compensación Variable, que refleja el desempeño ajustado al riesgo y se basa principalmente en (i) la accesibilidad financiera del Grupo, Ej.: lo que el Banco "puede" otorgar conforme a los requisitos regulatorios, y (ii) el desempeño, Ej.: lo que el banco "debería" otorgar para poder brindar una compensación adecuada al mismo tiempo que proteja la solidez a largo plazo de la franquicia.

Para evaluar si se puede otorgar la CV para cualquier año de desempeño y en qué medida, y si se puede otorgar cualquier Gratificación Diferida, el SECC revisa cuidadosamente los indicadores de rentabilidad,

---

<sup>1</sup> Existen otras Funciones de Control InstVV en DWS, limitados a los Tomadores de Riesgos Sustanciales del Grupo y a Personas Jurídicas específicas.

de solvencia y de liquidez, tomando en cuenta las condiciones regulatorias e internas, y da sus recomendaciones al Consejo de Administración.

Dicha evaluación se realiza por lo menos trimestralmente.

Pilar 1: Rentabilidad	Pilar 2: Solvencia	Pilar 3: Liquidez
— Utilidad Reportada del Grupo antes de Impuestos	— Razón de Capital Común de Nivel 1	— Coeficiente de Cobertura de Liquidez
— Utilidad Ajustada del Grupo antes de Impuestos	— Razón de Apalancamiento	— Reservas de Liquidez
	— Razón de Suficiencia de Capital Económico	
	— Requisito Mínimo de Fondos Propios y Pasivos Admisibles (MREL, por sus siglas en inglés)	

Al evaluar el desempeño, el banco hace referencia a una gama de consideraciones, incluido el desempeño Divisional. El desempeño divisional se refleja primordialmente en el fondo del banco para el Componente de CV Individual (IVC, por sus siglas en inglés). El SECC hace referencia a una gama de consideraciones al calcular y recomendar los fondos de IVC del Grupo y divisionales ajustados al riesgo y basados en el desempeño. Para garantizar un vínculo fuerte con el desempeño, el fondo de IVC se calcula tomando en cuenta el desempeño tanto financiero ajustado al riesgo (objetivos conforme al plan financiero) como no financiero (los *KPIs* del Cuadro de Mando Integral (*Balanced Scorecard*) / Resultados Clave para los miembros correspondientes del Consejo de Administración / miembros del GMC) de la división / área así como los criterios cualitativos que se revisan a nivel divisional / de área. Los fondos de CV para las Áreas de Control no pueden depender del desempeño de la división / divisiones que supervisan. Como tal, el desempeño versus el plan para las áreas de infraestructura se evalúa con base en el logro de objetivos de costos. El desempeño de costos se mide para cada área dentro de la Infraestructura de manera independiente.

Además, el Banco mantiene la capacidad de ajustar el monto total de la CV Individual con base en una decisión discrecional teniendo en debida consideración factores cuantitativos y cualitativos clave, incluidos factores cualitativos estratégicos. Todos los Empleados que reciban gratificaciones diferidas están sujetos a posibles condiciones de desempeño y a las provisiones para pérdidas que respaldan la conformidad de las gratificaciones con la conducta y el desempeño futuros y permite un adecuado ajuste al riesgo ex post.

e) La vinculación del desempeño de la institución de banca múltiple con los niveles de remuneración durante el periodo, incluirá:

1. Una descripción general de los principales parámetros de desempeño para instituciones de banca múltiple, para líneas de negocio y para el personal a nivel individual.
2. Un análisis de la vinculación de las remuneraciones individuales con el desempeño de toda la institución de banca múltiple y con el desempeño específico.
3. Un análisis de las acciones implementadas para ajustar las remuneraciones en caso en que los resultados de la medición del desempeño reflejen debilidades.

La CV se fija dentro del contexto de la Estrategia de Remuneración y de la Política de Remuneración y Prestaciones del banco. El monto total de CV para cualquier año de desempeño se determina inicialmente a nivel de Grupo y posteriormente se asigna a las divisiones y a las funciones de infraestructura. En consecuencia, las asignaciones de CV a las divisiones y funciones del banco deberán realizarse con base en el desempeño en apoyo al logro de los objetivos estratégicos del banco y en consonancia con su capacidad para asumir riesgos, su capital, su posición de liquidez y rentabilidad.

Mientras que el uso de la discreción constituye un aspecto fundamental en el proceso de remuneración, resulta imperativo que los gerentes reciban la adecuada guía e información sobre el desempeño (tanto cuantitativa como cualitativa). Con esto se asegura que se encuentren en la posición de tomar decisiones informadas, incluyendo todo el rango de factores de riesgo aplicables al puesto del empleado. De acuerdo con los requisitos regulatorios, a los gerentes de ciertos empleados senior se les solicita avalen que han revisado concienzudamente y tomado en cuenta todas las medidas pertinentes de desempeño y de riesgo y otras directrices adaptadas a sus áreas específicas de trabajo. Además, también podría solicitarse a los gerentes un comentario narrativo que exprese de qué manera los parámetros de remuneración considerados (tanto cuantitativos como cualitativos) influyeron en la decisión de la compensación. Esto resulta especialmente importante en los casos en los que los Empleados tienen Banderas Rojas o cualquier otro problema conductual. Todos los gerentes para los que este proceso de documentación es un requisito deberán cumplir con esta obligación. El Grupo Deutsche Bank AG se ha enfocado específicamente en la regulación global y los requerimientos de documentación del proceso de toma de decisiones.

f) Descripción de la manera en que la institución de banca múltiple ajusta las remuneraciones con base en el desempeño a largo plazo, incluido:

1. Análisis de la política de la institución de banca múltiple con respecto a las transferencias de la compensación variable percibida y cómo la porción de compensación variable es diferente para los empleados o grupos de empleados. Descripción de los factores que determinan la fracción variable de la compensación y su importancia relativa.
2. Análisis de la política de la institución de banca múltiple y criterio para ajustar la compensación transferida antes y después de ser devengada mediante acuerdos de reembolso.

La Compensación Variable se utiliza como una herramienta para incentivar y recompensar el alto desempeño y el Grupo Deutsche Bank AG sigue garantizando que la regulación alrededor de y la estructura de las asignaciones de Compensación Variable cumplan con los requisitos regulatorios. Se aplica una matriz en todo el Grupo (o matriz específica divisional) para calcular el monto de cualquier Compensación Variable que se difiera. Una vez que se ha calculado la gratificación de Compensación Variable de un empleado, el monto se corre en la matriz para calcular la división entre pago discrecional en efectivo y las gratificaciones a largo plazo por incentivos. La matriz es aplicable para todos los Empleados y refleja el principio de que la proporción de la gratificación a largo plazo por incentivos aumentará significativamente a medida que la suma total de la Compensación Variable aumente.

Del año de desempeño 2020, en consonancia con los requisitos regulatorios mínimos para MRTs con CV de o por arriba de los EUR 50,000, al menos del 40% al 60% de su CV deberá diferirse. A partir del año de desempeño 2021, todos los MRTs tendrán un periodo de diferimiento mínimo de 4 años y podrán tener hasta un periodo de diferimiento de 5 años. En caso de que un empleado se encuentre en una Unidad de Negocio Sustancial, el plazo mínimo del periodo de diferimiento es de 4 años y el nivel mínimo de la proporción diferida de la CV es de 50%. En el caso de Alta Dirección, el tiempo mínimo del periodo de diferimiento es de 5 años y el nivel mínimo de la proporción de diferimiento de la CV es del 60%. Además, se deberá aplicar un diferimiento mínimo del 60% a la CV de los MRTs sobre un umbral según lo determine el banco, pero que no supere los EUR 500,000.

### Medidas de ajuste al riesgo ex post

Las retribuciones de CV del banco permiten la aplicación de ajustes a riesgos ex post (malus y reembolso de retribuciones (*clawback*)) para alinear aún más el riesgo y la retribución, Ej.: mediante la realización de pruebas retrospectivas de las contribuciones por desempeño y al tomar en cuenta consideraciones conductuales.

Las condiciones de desempeño y las estipulaciones sobre pérdida constituyen elementos clave de las estructuras de compensación diferida del banco y respaldan la alineación de las gratificaciones con conducta y desempeño futuros al mismo tiempo que permiten pruebas retrospectivas de la evaluación inicial del desempeño. Las condiciones de desempeño contribuyen fundamentalmente a la aplicación de una cultura sólida de riesgo, un objetivo primario dentro de la Estrategia de Remuneración y de Prestaciones del banco.

Todos los Empleados que reciban CV, en específico gratificaciones diferidas, están sujetos a posibles pérdidas de todas o de una porción de las gratificaciones no entregadas con base en las estipulaciones y las condiciones establecidas en los Reglamentos del Plan y las Declaraciones sobre Retribuciones pertinentes. En conjunto con el alcance de las medidas de ajuste al riesgo, la validez para la que son aplicables las condiciones de desempeño y las estipulaciones de pérdida es igualmente importante y se refleja en la aplicación de dichas condiciones hasta que se adquieran los derechos y/o se entreguen las gratificaciones.

Disposiciones adicionales sobre reembolso de retribuciones (*clawback*) aplicarán para los Empleados identificados como Tomador de Riesgos Sustanciales InstVV durante un periodo de desempeño con relación al cual se realiza una gratificación. La pérdida total y el reembolso de retribuciones (*clawback*) de la CV sucederá en cualquier caso si el MRT:

- a. participa en medida significativa o fue responsable por un comportamiento que derivó en pérdidas significativas o sanciones regulatorias sustanciales para la institución (que, para evitar cualquier duda, incluye cualquier medida de supervisión significativa), o
- b. incumple en medida significativa con las reglas externas o internas pertinentes referentes a las normas adecuadas de conducta (incluidos, sin limitación, normas de idoneidad y corrección y/o cualquier Política o Procedimiento aplicable del Grupo DB).

Las condiciones de desempeño y estipulaciones sobre pérdida se revisan cada año y con referencia a cualquier cambio en los requisitos regulatorios.

g) Descripción de las distintas formas de compensación variable utilizadas por la institución de banca múltiple y la justificación de usar dichas formas. La cláusula de revelación incluirá:

1. Una descripción general de las formas de compensación variable que ofrece la Institución de banca múltiple (entre otras, en efectivo, acciones o instrumentos relacionados con las acciones y otras formas).
2. Un análisis sobre el uso de diferentes formas de compensación variable y si la combinación de distintas formas de compensación variable varía entre los empleados o los grupos de empleados, además de un análisis de los factores que determinaron la combinación y su importancia relativa.

## **Elementos de la Compensación Variable**

Se aplica una matriz diferida en todo el grupo (o específica por división) para calcular la asignación de la división de la Compensación Variable entre un Bono en Efectivo y Gratificaciones Diferidas. La InstitutsVergV alemana estipula que los Empleados Globales Regulados con una Compensación Variable de al menos € 50,000 deberán recibir entre 40-60 % de su Compensación Variable diferida.

### **Gratificaciones al Inicio**

#### **Bono en Efectivo por Adelantado:**

Parte de la CV que se paga en efectivo poco tiempo después del año de desempeño correspondiente. Este es el tipo de retribución de CV estándar para la gran mayoría de los Empleados.

#### **Gratificación de Capital al Inicio:**

Requisito obligatorio que corresponde al 50% de la compensación al inicio para los MRTs. Las acciones se adquieren con pleno derecho de manera inmediata pero no se entregan a los Empleados durante un periodo predeterminado (Periodo de Retención), durante el cual las acciones no podrán venderse, y seguirán estando sujetas a varias estipulaciones de los Reglamentos del Plan aplicables, incluidas, de forma enunciativa y no limitativa, cláusulas sobre pérdida y, para los MRTs, reembolso de retribuciones (clawback).

### **Gratificaciones Diferidas**

#### **Capital Diferido:**

Otorgado como una Gratificación de Capital Restringido (REA, por sus siglas en inglés), Ej.: la parte de la CV que se otorga en Acciones de Deutsche Bank AG, diferida en un periodo definido (con un Periodo de Retención de 12 meses para MRTs). Está sujeto a varias disposiciones del Reglamento del Plan aplicable incluidas, de forma enunciativa más no limitativa, cláusulas sobre pérdida y para MRTs sobre reembolso de retribuciones (clawback).

Durante el Periodo de Retención, los Empleados no pueden vender sus acciones. Los Empleados siguen estando sujetos a varias disposiciones del Reglamento del Plan y sus gratificaciones siguen sujetas a determinadas condiciones de desempeño y cláusulas de pérdida durante el Periodo de Retención.

Los Empleados no tienen permitido vender, dar en prenda, transferir ni ceder ninguna Gratificación Diferida o Restringida o ningún derecho relacionado con la gratificación. No podrán realizar ninguna operación que tenga un efecto económico de cobertura de la alineación de riesgo de su CV, por ejemplo, compensar el riesgo de la fluctuación de precio con respecto a la gratificación basada en capital accionario.

#### **Efectivo Diferido:**

Se otorga como una Gratificación por Incentivos Restringidos (RIA, por sus siglas en inglés), Ej.: la parte de la CV que se otorga en efectivo y se difiere en un plazo definido. Está sujeta a varias disposiciones del Reglamento del Plan aplicable incluidas, de forma enunciativa y no limitativa, cláusulas sobre pérdida y, para los MRTs, sobre reembolso de retribuciones (clawback).

Información Cuantitativa.

		Requerimiento	2020	2021		
<b>a</b>	a.1	Número de reuniones del Comité de Remuneraciones durante el ejercicio.	4	4		
	a.2	Número de empleados que recibieron una remuneración extraordinaria durante el ejercicio.	11	10		
<b>b</b>	b.1	Número y monto total de bonos garantizados concedidos durante el ejercicio.	0%	0%		
	b.2	Número e importe de los premios otorgados durante el ejercicio.	0%	0%		
	b.3	Número y monto total de las indemnizaciones o finiquitos pagados durante el ejercicio.	0%	0%		
	b.4	Importe de las Remuneraciones extraordinarias pendientes de otorgar, desglosadas en efectivo, acciones e instrumentos vinculados y otras formas.	0.00%	0.00%		
	b.5	Monto total de las remuneraciones otorgadas y pagadas en el ejercicio.	0.00%	0.00%		
Desglose del importe de las Remuneraciones concedidas por el ejercicio conforme a lo siguiente:						
<b>c</b>	c.1	Remuneraciones fija y variable	<b>Fija</b>	<b>Variable</b>	<b>Fija</b>	<b>Variable</b>
			60.63%	39.37%	63.78%	36.22%
	c.2	Transferida y no transferida	<b>Transferida</b>	<b>No Transferida</b>	<b>Transferida</b>	<b>No Transferida</b>
38%			1%	34.17%	2.05%	
c.3	Remuneración extraordinaria divididas en prestaciones pecuniarias, acciones e instrumentos vinculados y otros tipos.	Cash: 1% EUA: 0%	RIA: 19% REA: 19%	Cash: 2.05% EUA: 0%	RIA: 17.08% REA: 17.08%	
Exposición de los empleados a ajustes implícitos (valor de las acciones o participaciones) y ajustes explícitos (recupere raciones fallidas o reversiones similares o premios ajustados a la baja).						
<b>d</b>	d.1	Importe total de las remuneraciones transferidas pendientes y retenidas expuestas a ajustes posteriores explícitos o implícitos.	0%	0%		
	d.2	Importe total de las reducciones debido a ajustes ex post explícitos	21.77%	25.37%		