



Non-Group Policy

Manual del Sistema de Remuneraciones

Breaches of provisions within this document may result in disciplinary action, up to termination of employment. Concerns regarding violations of the provisions are to be escalated according to the [“Raising Concerns \(including Whistleblowing\) Policy – Deutsche Bank Group”](#).

Información Clave

Título	Manual del Sistema de Remuneraciones
Resumen	El Manual del Sistema de Remuneraciones de Deutsche Securities, S.A. de C.V., Casa de Bolsa tiene como objetivo establecer políticas y procedimientos que permitan a la organización desarrollar mecanismos de compensación que aseguren la consistencia interna y promuevan la competitividad externa en congruencia con una razonable administración de riesgos, cumpliendo así, en todo momento con las políticas globales y reglamentos aplicables.
Categoría	Política No Grupal
Aplicabilidad	Deutsche Securities, S.A de C.V., Casa de Bolsa
Marco o Documento Padre	Performance, Consequences, and Reward Policy
Unidad autorizadora	Recursos Humanos
Autorización	Recursos Humanos
Tipo de Riesgo / Número de Riesgo	Employee Lifecycle / Remuneration R062
Tema	Compensation
Dirigido a	Empleados de Deutsche Securities, S.A de C.V., Casa de Bolsa
Aprobación del Consejo de Administración	27 de marzo de 2025
Fecha de implementación	27 de marzo de 2025

Contenido

- 1. Objetivo4
- 2. Marco legal4
- 3. Alcance4
- 4. Organismos y responsabilidades5
 - 4.1. Integrantes del Comité de Remuneraciones6
 - 4.2. Funciones del Comité de Remuneración6
- 5. Políticas.....7
 - 5.1. Remuneración Ordinaria7
 - 5.2. Remuneración Extraordinaria o Variable8
 - 5.2.1. Tipos de remuneración extraordinaria o variable8
 - 5.3. Medidas para la aplicación del Sistema de Remuneraciones 10
- 6. Proceso anual para determinar la remuneración variable 11
- 7. Glosario..... 11

1. Objetivo

El Manual del Sistema de Remuneraciones de Deutsche Securities, S.A. de C.V., Casa de Bolsa tiene como objetivo establecer políticas y procedimientos que permitan a la organización desarrollar mecanismos de compensación que aseguren la consistencia interna y promuevan la competitividad externa en congruencia con una razonable administración de riesgos, cumpliendo así, en todo momento con las políticas globales y reglamentos aplicables. Asimismo, el Sistema de Remuneraciones deberá promover y ser consistente con una efectiva administración de riesgos. Dicho sistema deberá considerar todas las remuneraciones ya sea que estas se otorguen en efectivo o a través de otros mecanismos de compensación.

En Deutsche Securities el Sistema de Remuneraciones representa el conjunto de funciones, políticas y procedimientos aplicables a las remuneraciones ordinarias y extraordinarias de los empleados de las diferentes unidades administrativas, de control, negocio o personal que ostente algún cargo, mandato, comisión o cualquier otro título jurídico que se haya otorgado para la realización de sus operaciones por cuenta propia o con el público.

Las políticas y procesos de remuneración en Deutsche Securities están basadas en la medición del desempeño, así como en incidentes y procesos de anulación de compensación, compromisos de compensación en nuevas contrataciones y acuerdos contractuales relacionados.

2. Marco legal

Regulación Externa

- Ley del Mercado de Valores
- Disposiciones de Carácter General aplicables a las Casas de Bolsa, emitidas por la CNBV.

Regulación Interna

- *Approach to Performance, Consequences, and Reward Policy*
- *Performance, Consequences, and Reward Policy*

3. Alcance

Los lineamientos establecidos en este Manual del Sistema de Remuneraciones y en la Política de Remuneración Global son de observancia obligatoria por todas las diferentes unidades de negocio, diferentes unidades administrativas, de control y de riesgo que integran la Casa de Bolsa:

Unidades de Negocio:

- Ventas
- Trading

Unidades Administrativas:

- Operaciones
- Sistemas
- Finanzas
- Legal
- Recursos Humanos

- Prevención de Lavado de Dinero

Unidades de Control:

- Administración de Riesgos
- Contraloría Interna
- Cumplimiento
- Auditoría

Empleados Tomadores de Riesgo

Está conformado por el personal de las Unidades de Negocio: Ventas y Trading (1ª Línea de Defensa).

4. Organismos y responsabilidades

El Consejo de Administración será responsable de la aprobación del Sistema de Remuneraciones, las políticas y procedimientos que lo rigen y sus modificaciones. Asimismo, deberá vigilar el adecuado funcionamiento del sistema de remuneraciones con base en los informes semestrales del Comité de Remuneraciones, así como los informes anuales de los comités de riesgos y auditoría,

La Unidad para la Administración Integral de Riesgos (UAIR), adicionalmente a lo establecido en el artículo 130 de las disposiciones aplicables, deberá identificar, medir, vigilar e informar al Comité de Remuneraciones los riesgos originados por el desempeño de las actividades del personal sujeto al Sistema de Remuneraciones y unidades de negocio de la casa de bolsa.

Adicionalmente, deberá elaborar y someter a consideración del Comité de Remuneraciones, el análisis de escenarios y proyecciones sobre los efectos de la materialización de los riesgos inherentes a las actividades de las personas sujetas al Sistema de Remuneraciones y de la aplicación de los esquemas de remuneración sobre la estabilidad y solidez de la casa de bolsa, así como evaluar si las políticas y procedimientos de remuneración propician la reducción de los incentivos para la toma de riesgos innecesarios

El Comité de Remuneraciones deberá reunirse trimestralmente. Y, en cada sesión, la mayoría de sus miembros deberá estar presente, pero, en cualquier caso, el Presidente deberá estar presente. Las sesiones y los acuerdos se registrarán en actas debidamente circunstanciadas y suscritas por todos los asistentes.

El Comité de Auditoría es responsable de informar al Consejo de Administración, cuando menos una vez al año, sobre la consistencia en la aplicación del Sistema de Remuneraciones de Casa de Bolsa de que se trate. El informe deberá contener como mínimo, lo siguiente:

- a) Una evaluación del apego a las políticas y procedimientos de remuneración y en su caso, las excepciones, fundamentando las razones que les dieron origen.
- b) Los ajustes que se hayan efectuado al Sistema de Remuneraciones como resultado de la ocurrencia de pérdidas cuando estas no hayan estado previstas en el Sistema de Remuneraciones.
- c) Los aspectos significativos del Sistema de Remuneraciones que pudieran afectar la liquidez, solvencia y estabilidad de la Institución de banca múltiple.

El Comité de Riesgos, adicionalmente a lo establecido en las Disposiciones, deberá elaborar y presentar al consejo de administración un reporte anual sobre el desempeño del Sistema de Remuneraciones, considerando al efecto la relación de equilibrio entre los riesgos asumidos por la Casa de Bolsa y sus unidades de negocio, o en su caso, por algún empleado en particular o persona sujeta al Sistema de Remuneraciones, y las remuneraciones aplicables durante el ejercicio. En su caso, el reporte incluirá una descripción de los eventos que

hayan derivado en ajustes al Sistema de Remuneraciones y el resultado de los análisis que sobre el desempeño estimado haya elaborado el propio comité de riesgos.

La Casa de Bolsa podrá asignar las funciones atribuidas al Comité de Remuneraciones de conformidad con la sección del Comité de Riesgos de las disposiciones aplicables, siempre y cuando, al menos uno de los miembros del Consejo de Administración que lo integren sea independiente, y otro cuente con amplia experiencia en administración de riesgos o control interno.

4.1. Integrantes del Comité de Remuneraciones

- Presidente del Consejo
- Consejero(s) Independiente(s)
- Titular de la Unidad de Administración Integral de Riesgos
- Director de Legal y Cumplimiento
- Secretario del Consejo
- Auditor Interno (invitado permanente)
- Head de Recursos Humanos
- Head de Finanzas

4.2. Funciones del Comité de Remuneración

El Comité de Remuneraciones es el órgano al interior de la estructura de Deutsche Securities capaz de ejercer un juicio independiente, cuyas decisiones y recomendaciones se fundamenten en la evaluación de los riesgos asumidos por Casa de Bolsa.

El Comité de Remuneraciones deberá:

- a) Proponer para aprobación del Consejo de Administración:
 - i. Las políticas y procesos de remuneración, así como las eventuales modificaciones que se realicen a los mismos.
 - ii. Los empleados o personal que ostenten algún cargo, mandato, comisión o cualquier otro título jurídico que se les haya otorgado por parte de Deutsche Securities para la realización de sus operaciones, que estarán sujetos al Sistema de Remuneraciones, considerando en todo caso, aquellos que tomen decisiones que puedan implicar un riesgo para la Casa de Bolsa o participen en algún proceso que concluya en eso, y
 - iii. Los casos o circunstancias especiales en los cuales se podría exceptuar a alguna persona de la aplicación de las Políticas de Remuneración autorizadas.
- b) Implementar y mantener el Sistema de Remuneraciones en la Casa de Bolsa, el cual deberá considerar las diferencias entre las distintas unidades administrativas, de control y de negocios, así como los riesgos inherentes a las actividades desempeñadas por las personas sujetas al Sistema de Remuneraciones. Para lo cual, el Comité deberá recibir y considerar los reportes de la Unidad para la Administración Integral de Riesgos (UAIR) sobre las implicaciones de riesgos de las políticas y procesos de remuneración. En caso de que se encuentren dificultades al obtener medidas fidedignas para ciertos

tipos de riesgo, la Casa de Bolsa deberá basarse en criterios razonables para incorporarlos al Sistema de Remuneraciones.

- c) Establecer y revisar esquemas de remuneración específicos para cada perfil de puesto de los empleados o personas que estén sujetas al Sistema de Remuneraciones en consideración de los riesgos inherentes a sus actividades y las prácticas del mercado de trabajo.
- d) Tratándose de las remuneraciones extraordinarias que estén determinadas por resultados individuales o colectivos de una unidad administrativa, de control o de negocio, la Casa de Bolsa deberá asegurarse de que la evaluación del desempeño no tome en cuenta de manera exclusiva los resultados observados durante el año financiero en que se realizó la operación, sino que también considere los riesgos y resultados a lo largo de un periodo razonable de tiempo. Es por este motivo, que dichas remuneraciones al efecto de las evaluaciones del desempeño deberán ser consistentes y basarse en los resultados ajustados por los riesgos presentes y futuros, liquidez, costo de capital y las variables que se consideren relevantes; teniendo así, una estructurada matriz de remuneraciones diferidas, las cuáles serán pagadas en 3, 4 y 5 años dependiendo del nivel de liderazgo y responsabilidad del rol; así como, del nivel de riesgo que desempeña a través de su posición, tal y como se especifica en la política interna *"Approach to Performance, Consequences, and Reward"*.
- e) Revisar constantemente las políticas y procedimientos de pago de la remuneración ordinaria y extraordinaria, así como observar y realizar ajustes necesarios basados en los análisis de riesgo llevados a cabo por la UAIR, cuando los riesgos asumidos por Deutsche Securities, o su materialización sea mayor a la esperada, y representen una amenaza para la liquidez, solvencia, estabilidad o reputación de la Casa de Bolsa; entendido que el Comité de Remuneraciones tiene la suficiente flexibilidad para reducir o suspender el pago de las Remuneraciones Extraordinarias en caso de pérdidas o riesgos mayores.
- f) Asegurarse de informar a todo el personal, las políticas y procedimientos de remuneración; garantizando en todo momento el entendimiento por parte de los interesados de los métodos para la determinación, integración y entrega de sus remuneraciones, los ajustes por riesgos que les sean aplicables, el diferimiento de sus remuneraciones extraordinarias y cualquier otro mecanismo aplicable a sus remuneraciones.
- g) Realizar, en caso necesario, la contratación de consultores externos para el diseño de esquemas de remuneración y administración de riesgos, que coadyuven al diseño del esquema de remuneración, evitando al efecto cualquier conflicto de interés.
- h) Informar semestralmente al Consejo de Administración sobre el funcionamiento del Sistema de Remuneraciones, y en cualquier momento cuando la exposición al riesgo asumida por la institución, las unidades administrativas, de control y de negocios, así como las personas sujetas al Sistema de Remuneraciones, pudieran derivar en un ajuste a dicho Sistema de Remuneraciones de la Casa de Bolsa.
- i) Deutsche Securities informará a la CNBV cualquier cambio hecho en el Sistema de Remuneraciones. Así como deberá dar a conocer a través de su página en la red electrónica mundial denominada Internet, información genérica relativa a las políticas y procedimientos de remuneración por perfil de puesto de empleados o personas sujetas al Sistema de Remuneraciones; incluyendo, en su caso, información relativa a los ajustes que se efectúen, sobre la materialización de los riesgos y las modificaciones que al efecto se lleven a cabo al referido Sistema de remuneraciones.

5. Políticas

5.1. Remuneración Ordinaria

Deutsche Securities deberá:

- a) Contar con remuneraciones fijas y prestaciones competitivas con Casas de Bolsa semejantes en el mercado.
- b) Buscar la equidad interna entre sus empleados.
- c) Evitar la discriminación por género, edad o circunstancias similares.

Las prestaciones o remuneraciones fijas y/o garantizadas que Deutsche Securities otorga actualmente a sus empleados son:

- Aguinaldo
- Vacaciones
- Prima vacacional
- Seguro de Vida y Seguro de Gastos Médicos Mayores
- Reembolso por Gastos Médicos Menores, Deporte y Capacitación
- Apoyo bono mensual para pago Internet

5.2. Remuneración Extraordinaria o Variable

La Remuneración Extraordinaria o Variable se establece de acuerdo con el desempeño de los empleados elegibles conforme a los objetivos financieros y no financieros (cuantitativos y cualitativos) de Deutsche Bank y, específicamente, de la división de negocio a la que pertenezcan, considerando, entre otros aspectos, evaluaciones cualitativas del apego a las políticas de administración de riesgos y su cumplimiento.

Dichas medidas, no son las únicas y la Casa de Bolsa deberá mantenerse informada sobre la existencia de nuevos métodos en la industria y el mercado para las evaluaciones y, en su caso, su incorporación al Sistema de Remuneraciones.

De esta manera, el plan de Remuneración Extraordinaria prevé ajustes y cambios en función de conocer la materialización de los riesgos reales y cuando el comportamiento de algún empleado es deficiente; se debe considerar el comportamiento ajustando el valor del bono anual, así como el diferimiento de bonos con relación a su monto. Esto robustece, dentro de nuestra cultura corporativa, la relación entre recompensa y desempeño; evaluando así, el “qué” (what) y el “cómo” (how) se llega al logro de objetivos. En dónde la evaluación de desempeño deberá considerar que las prioridades y métricas del negocio sean alcanzadas, así como el logro debe regirse dentro del marco de valores y comportamientos esperados con nuestro Código de Ética y Conducta, así como a nuestras políticas internas.

Dicho esto, el Comité de Remuneraciones tiene la facultad de suspender total o parcialmente el pago de la Remuneración Extraordinaria/Variable de manera individual o de grupo, cuando se enfrenten pérdidas, o los riesgos que se materialicen sean mayores a los esperados, siempre y cuando esté debidamente justificado por los indicadores de resultados y/o comportamientos del empleado, fortaleciendo así, la meritocracia entre sus empleados.

5.2.1. Tipos de remuneración extraordinaria o variable

La Remuneración Extraordinaria o Variable es un componente de compensación discrecional que refleja los valores financieros ajustados al riesgo de la división del Grupo y el rendimiento no financiero, así como las contribuciones individuales.

Al mismo tiempo, la Remuneración Variable le permite a Deutsche Bank diferenciar las contribuciones individuales e impulsar el comportamiento y conducta a través de un sistema de incentivos que puede influir positivamente en la cultura y en el logro de los objetivos estratégicos del Banco y aplicar las consecuencias pertinentes, en caso de incumplimiento de los estándares de entrega, comportamiento y conducta al reducir la Remuneración Extraordinaria al tiempo que se mantiene la flexibilidad de los costos de compensación y proteger la seguridad y solidez del Banco.

Los elementos de la Remuneración Extraordinaria (con la excepción de "otros componentes de Remuneración Variable") se otorgan anualmente como parte del proceso de fin de año del Banco, ya sea por adelantado (Upfront Awards) es decir, de forma inmediata, o diferida (Deferred Awards) es decir, con derecho a consolidación/pago a lo largo de varios años y, ya sea en efectivo o en capital. La Remuneración Variable está fuertemente regulada y gobernada, en particular con respecto a los Tomadores de Riesgos Materiales (MRT).

Las propuestas individuales de VC son realizadas por los Gerentes de toma de decisiones de acuerdo con las instrucciones divisionales y de RRHH aplicables (por ejemplo, los Principios Rectores de Compensación Variable (VCGP), los Marcos de Asignación de VC Divisionales y Subdivisionales). Durante el proceso de fin de año, los Gerentes deberán reflejar cualquier contribución positiva o negativa al desempeño en la decisión de VC, esto incluye también, sin limitación, cualquier incumplimiento de la política, el Código de Conducta, la ley o la regulación.

Los empleados deben estar empleados en el momento en que se otorga el VC (a menos que lo prohíba el empleo local o la ley laboral) y, en la mayoría de las jurisdicciones, no deben estar bajo aviso de terminación para ser elegibles para ser considerados para cualquier VC. El Banco se reserva el derecho de reducir (y, en el caso de los MRT, de recuperar) el importe total de cualquier tipo de VC, incluso después de haber sido otorgado, hasta en un 100% en casos de mala conducta, medidas relacionadas con el rendimiento, resultados disciplinarios o conducta o comportamiento insatisfactorio por parte del Empleado, si se ha producido un incumplimiento de cualquier política o procedimiento aplicable de DB Group, o un fallo de control, sujeto a la legislación local aplicable o a cualquier requisito o restricción regulatoria. Consideración de si un empleado es elegible para cualquier adjudicación de VC puede retrasarse hasta la conclusión de una investigación. Ello puede dar lugar a medidas disciplinarias y, en su caso, a cualquier procedimiento posterior.

Para evitar dudas, los empleados no tienen un derecho contractual a recibir ninguna Remuneración Extraordinaria o Variable (a menos que lo exija la legislación laboral o laboral local o, en casos de Remuneración Variable garantizada para nuevas contrataciones) – cualquier premio de este tipo en un año determinado quedará a la absoluta discreción de Deutsche Bank Group y sujeto a los requisitos regulatorios aplicables y/o a la orientación en el momento pertinente.

Después de cada año de rendimiento, actualmente a principios de marzo, el banco informa a los empleados sobre su Remuneración Ordinaria y Extraordinaria para el año pasado, así como su sueldo base para el nuevo año de rendimiento a través de un documento formal de declaración de la Compensación. La declaración enumera los diferentes elementos y montos de compensación, mientras que también resalta o hace referencias a las características clave, condiciones y advertencias que se aplican a cada persona.

Bonos por adelantado (Upfront Awards) Los premios por adelantado son pagos inmediatos o premios de acciones sujetos a un "Período de retención" que se otorga inmediatamente.

Efectivo por adelantado (Upfront Award)

Parte del capital de riesgo pagada en efectivo poco después del año de rendimiento respectivo. Esto es el tipo de Remuneración Variable estándar para la mayoría de los empleados.

Capital por adelantado (Equity Upfront Award)

Porción de la Remuneración Extraordinaria/Variable otorgada como Acciones que se otorgan inmediatamente después de la adjudicación, pero no se entregan a los empleados durante un período predeterminado (el Período de Retención), durante el cual, las Acciones no puedan ser vendidas, y continúan estando sujetas a diversas disposiciones de las Reglas del plan, que incluyen, entre otros, el decomiso para Tomadores de Riesgo Material (así como para ciertos TRM regulados localmente), ambos tipos de adjudicaciones por adelantado están sujetas a disposiciones de recuperación como se describe en las Reglas del Plan y/o documentos subyacentes para la Remuneración Extraordinaria.

Bonos diferidos

Deutsche Bank difiere parte de la Remuneración Extraordinaria para los empleados elegibles (con Remuneración Variable o por encima de un determinado límite o, cuando exista un requisito reglamentario según su condición de TRM) para alinear la Remuneración Variable de los empleados con el rendimiento sostenible y los riesgos de la empresa a largo plazo, y ayudar a la retención. El banco utiliza una combinación de Bonos Diferidos (Deferred Awards) en efectivo y capital, que no se consolidan más rápido que en cuotas anuales iguales durante un período de tres a cinco años (para TRM: cuatro a cinco años). Los Bonos Diferidos están restringidos hasta la adjudicación y, en algunos casos, hasta la entrega o liberación.

Se otorgan y rigen bajo las reglas específicas del Plan, según se modifiquen de vez en cuando con algunas variaciones locales según sea necesario. Los empleados elegibles de los bonos deben conocer sus premios y cualquier disposición conexas. Es posible que se aplique una revisión del desempeño antes de que se publiquen los Bonos Diferidos.

Efectivo Diferido se otorga como un bono de incentivo restringido (RIA Restricted Incentive Award), es decir, la parte de la Remuneración Variable que se otorga en efectivo y diferido durante un período de tiempo definido.

Capital diferido se otorga como una adjudicación de capital restringido (REA Restricted Equity Award), es decir, la parte de la Remuneración Variable que se otorga en Acciones, diferido durante un período de tiempo definido (con un Período de Retención de 12 meses para CRD/InstVV MRT).

Durante el período de retención, los Empleados no pueden vender sus Acciones. Los empleados siguen estando sujetos a varias disposiciones de las reglas del plan y sus adjudicaciones permanecen sujetas a ciertas condiciones de desempeño y disposiciones de decomiso durante el Período de Retención.

A los empleados no se les permite vender, transferir o ceder una Adjudicación de Capital Diferida o Restringida o cualquier derecho con respecto al bono. No podrán realizar ninguna transacción que tenga un impacto económico.

5.3. Medidas para la aplicación del Sistema de Remuneraciones

Deutsche Securities, es una filial de Deutsche Bank; la cual se apega a los lineamientos determinados por esta, en las evaluaciones de remuneración. Basándose en la política "Approach to Performance, Consequences, and Reward", siendo una política que se revisa de forma anual a nivel corporativo. Nuestra Política de Remuneración está enfocada al logro de objetivos, la meritocracia y, a la creación de valor a largo plazo, por lo que sólo se premiarán resultados cuando éstos sean logrados de una manera consistente alineadas a las prioridades del negocio y a los Valores del Código de Conducta. Dicho esto, la Casa de Bolsa, puede garantizar que las remuneraciones de las áreas de riesgos y control se determinan de forma independiente. Y, que las siguientes medidas sean consideradas previo al pago de las remuneraciones:

- a) Capacidad de pago de la empresa
- b) Desempeño de la función y del equipo de trabajo

- c) Desempeño ajustado al riesgo que pueda correr la empresa
- d) Información de Mercado

La determinación del Sistema de Remuneraciones está en función a los límites de riesgo que la Casa de Bolsa pueda asumir; por lo que los pagos de compensación deben estar ligados a la estabilidad financiera y a la solidez de esta.

Las autorizaciones por Remuneraciones Extraordinarias deben ser previamente recomendadas por los directores de área y deberán ser aprobadas por distintos niveles gerenciales y, por último, por el Board del Corporativo del Grupo.

6. Proceso anual para determinar la remuneración variable

Como parte de su metodología para determinar los grupos de capital riesgo, Deutsche Bank distingue entre tres evaluaciones de desempeño con diferentes ponderaciones. Los objetivos para cada una de éstas se establecen antes de que finalice el primer trimestre del año.

— **Rendimiento del grupo:** El rendimiento del grupo se determina en función del rendimiento de un número seleccionado como indicador de rendimiento por el Grupo que se revisa y acuerda cada año.

— **Rendimiento financiero de la división:** El rendimiento financiero ajustado al riesgo de la división / función

Este componente para evaluar se determina a través del logro de objetivos en relación con el plan financiero.

— **Rendimiento no financiero de la división:** El rendimiento no financiero de la división / función.

Se determina a través de los indicadores del Balance ScoreCard. Los cuáles son administrados por el CFO global y la división de Finanzas del Banco. Una vez cada año, los revisan y aprueban a más tardar en el primer trimestre por el Grupo Directivo y Consejo de Administración del Grupo. Una vez aprobados, son publicados formalmente en la Intranet del Banco. El objetivo de estos indicadores es impulsar y supervisar la ejecución de la estrategia de Deutsche Bank en cascada para toda la empresa.

7. Glosario

Término	Definición
Administración de Riesgos Internos	Los objetivos, políticas, procedimientos y acciones llevadas a cabo para identificar, medir, supervisar, restringir, controlar, reportar y revelar los diferentes riesgos a los que la Casa de Bolsa se expone.
Banco, Grupo, Deutsche Bank	Se refiere a todas las filiales que componen el Grupo Deutsche Bank.
Bono	Bono anual discrecional que se paga al personal elegible de las áreas administrativas, de negocio, y de control de acuerdo con su desempeño, y el desempeño global de las operaciones.
CNBV	Comisión Nacional Bancaria y de Valores.
Comité de Auditoría	Al comité constituido por el Consejo de Administración de la Casa de Bolsa conforme a las Disposiciones de las Casas de Bolsa, que apoyará al Consejo de Administración en la definición y actualización de los objetivos del sistema de control interno y los lineamientos para su implementación, así como en su evaluación.

Término	Definición
Comité de Remuneraciones	Es el Comité constituido por el Consejo de Administración de la Casa de Bolsa conforme a las Disposiciones de las Casas de Bolsa, a fin de apoyar al mencionado Consejo de Administración en sus funciones relativas al Sistema de Remuneraciones y cuyo objeto será la implementación, mantenimiento y evaluación del Sistema de Remuneraciones y que tendrá las facultades que le otorguen las disposiciones legales y estatutarias aplicables.
Consejo de Administración	Organismo colegiado a cargo de la dirección y supervisión de los asuntos de la sociedad que consiste en consejeros propietarios y consejeros suplentes.
Deutsche Securities o la Casa de Bolsa	Deutsche Securities, S.A. de C.V. Casa de Bolsa
Disposiciones de las Casas de Bolsa o CUCB (Disposiciones)	Disposiciones de Carácter General Aplicables a las Casas de Bolsa, emitidas por la CNBV.
LMV	Ley del Mercado de Valores; principal marco jurídico bajo el cual se rigen las bolsas de valores mexicanas.
Remuneración Extraordinaria o Variable	Es el conjunto de prestaciones o contraprestaciones variables que la Casa de Bolsa otorga a sus empleados o personal que ostente algún cargo, mandato o comisión o cualquier otro título legal que la propia Casa de Bolsa haya otorgado para la realización de sus operaciones, que paga en efectivo o mediante otro tipo de compensación y que se determina con base en los resultados obtenidos año con año en su evaluación de desempeño, entre otros. Por dichos empleados y por la Casa de Bolsa en la realización de las actividades que le son propias.
Remuneración Ordinaria	Es el conjunto de sueldos, prestaciones o contraprestaciones fijas que la Casa de Bolsa otorga a sus empleados o personal que ostente algún cargo, mandato o comisión o cualquier otro título legal que la propia Casa de Bolsa haya otorgado para la realización de sus operaciones, que paga en efectivo o mediante otro tipo de compensación y que no varía en atención a los resultados obtenidos por dichos empleados o personal en la realización de las actividades que les son propias.
Valores	Aquellos considerados como tales en la LMV.