



Non-Group Policy

Política Retributiva – Deutsche Wealth Management SGIIC, S.A.

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

Template version: V3.0

Tabla de contenidos

- 1. Antecedentes y Marco Regulatorio 3
 - 1.1. Ambito de aplicación 4
 - 1.2. Principios y objetivos de la Política Retributiva 4
 - 1.3. Órganos responsables de la Política Retributiva de DWM 7
 - 1.4. Colectivo identificado de DWM 7
- 2. Elementos de la política retributiva 8
- 3. Condiciones particulares aplicables a miembros del Consejo de Administración y al Colectivo identificado..... 8
 - 3.1. Consejeros Independientes..... 8
 - 3.2. Consejeros ejecutivos y resto del colectivo identificado de la Entidad 8
- 5. Pagos por resolución anticipada de contrato 9
- 6. Evaluación de la aplicación de la política retributiva11
- 7. Impuestos, retenciones, ingresos a cuenta del IRPF y cotizaciones a la Seguridad Social11

1. Antecedentes y Marco Regulatorio

La Política Retributiva para empleados y directivos de Deutsche Wealth Management SGIIC, S.A. (“DWM”, la “Entidad” o la “Sociedad”) nace con la vocación de dotar a la Entidad de procedimientos sólidos que promuevan políticas y prácticas de remuneración compatibles con una gestión sana y eficaz del riesgo, de acuerdo con lo establecido en el artículo 46.bis.2 de la Ley 35/2003, de 4 de noviembre, de Instituciones de Inversión Colectiva (“Ley 35/2003”), introducido por la Ley 22/2014, de 12 de noviembre (“Ley 22/2014”).

Tanto la Ley 22/2014 como la Directiva 2014/91/UE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de julio de 2014 que modifica la Directiva 2009/65/CE por la que se coordinan las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas sobre determinados organismos de inversión colectiva en valores mobiliarios (“OICVM”), en lo que se refiere a las funciones de depositario, las políticas de remuneración y las sanciones (“Directiva 2014/91/UE”) introducen la obligación a las sociedades gestoras de instituciones de inversión colectiva (“SGIIC”) de establecer y aplicar políticas y prácticas de remuneración acordes con una gestión sana y eficaz del riesgo. Los principios fundamentales sobre los que se basa esta normativa son los siguientes:

- La política de remuneración debe promover y ser compatible con una gestión sana y eficaz de los riesgos, y no inducir a asumir riesgos incompatibles con los perfiles de riesgo, el reglamento o los documentos constitutivos de las instituciones de inversión colectiva (“IIC”) que gestionen.
- La política de remuneración debe ser compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses de la sociedad de gestión y de las IIC que gestionen, así como de los inversores en dichos organismos, e incluir medidas para evitar los conflictos de intereses.
- De cara a garantizar la independencia del personal que ejerce funciones de control, las sociedades de gestión se asegurarán de que estas personas sean remuneradas con arreglo a la consecución de los objetivos relacionados con sus funciones, con independencia de los resultados de las áreas de negocio que controlen.

De acuerdo con lo anterior, la Ley 35/2003 y la Directiva 2014/91/UE desarrollan una serie de principios que las SGIIC deberán cumplir al fijar y aplicar la política de remuneración global, en particular, la aplicable a las categorías de empleados cuyas actividades profesionales inciden de manera importante en el perfil de riesgo de la sociedad de gestión o de las IIC que gestiona (“*Risk Takers Locales*” o “colectivo identificado”).

DWM, a los efectos de (i) alinear su sistema retributivo con los requerimientos de la citada regulación y (ii) definir un marco de referencia para la gestión retributiva de sus empleados y directivos, ha desarrollado la Política Retributiva que se recoge en el presente documento. En él se identifican tanto

los principios generales que regirán dicha Política, como los objetivos que persigue, así como la descripción de los principales elementos que formarán parte de la retribución de los empleados y directivos de la Entidad, con especial referencia a las personas incluidas en el colectivo identificado.

DWM es una entidad íntegramente participada por Deutsche Bank, S.A.E.U. (el “**Banco**”) y forma parte del Grupo Deutsche Bank, de mayores dimensiones, si bien está sujeta al cumplimiento de los requerimientos normativos mencionados anteriormente, también a efectos de remuneración.

Mediante el presente documento, DWM hace suya la política retributiva del Grupo Deutsche Bank que está compuesta por la “*Performance, Consequences and Reward Policy - Deutsche Bank Group*” y el documento “*Approach to Performance, Consequences and Reward*” (conjuntamente, la “**Política Retributiva del Grupo**”). Además, se establecen una serie de disposiciones que sustituirán o, en su caso, completarán las disposiciones generales establecidas en la Política Retributiva del Grupo.

En consecuencia, la Política Retributiva del Grupo vigente en cada momento, junto con las disposiciones específicas establecidas en el presente documento, constituyen la Política Retributiva de DWM (la “**Política Retributiva**” o la “**Política**”) y, a la hora de aplicar la misma, resultarán de aplicación los principios, objetivos y el diseño de la estrategia y política de compensación establecidos por Deutsche Bank, AG para todo el Grupo Deutsche Bank, al que pertenece la Entidad.

1.1. Ambito de aplicación

La presente Política es aplicable a todos los empleados y directivos de DWM en España.

1.2. Principios y objetivos de la Política Retributiva

Los principios de la política retributiva que informan la estrategia de remuneración de la Entidad son los siguientes:

- **Alineación:** de la remuneración con los intereses de los accionistas y con la rentabilidad sostenible de la Entidad, teniendo en cuenta el riesgo y el coste de capital.
- **Recompensa:** la Política Retributiva tendrá como objetivo maximizar el desempeño de los profesionales de la Entidad, recompensando la calidad, dedicación, trayectoria, nivel de responsabilidad, conocimiento del negocio y su compromiso con la Entidad, con arreglo a la normativa aplicable a las sociedades de gestión.
- **Competitividad externa:** la Política tiene como objetivo atraer y retener a los mejores profesionales. Los importes retributivos correspondientes tendrán en cuenta las

tendencias de mercado en otras sociedades de gestión, y se posicionarán frente al mismo de acuerdo con el planteamiento estratégico del Grupo.

- **Equidad interna:** tanto la Política como los importes retributivos correspondientes se definirán en función del contenido de los puestos ocupados, procurando un tratamiento homogéneo para aquellos puestos de contenido asimilable y diferenciado a su vez de otros puestos de características distintas, atendiendo además al grado de importancia relativa de los puestos para la Entidad.
- **Sencillez y transparencia:** las normas para la gestión retributiva serán explícitas, conocidas por los empleados y directivos y estarán redactadas de forma clara y concisa, simplificando al máximo tanto la descripción de las mismas como los métodos de cálculo y las condiciones aplicables para su consecución.
- **Horizonte temporal:** la retribución de los profesionales de DWM se configurará con una visión de medio y largo plazo que impulse su actuación en términos estratégicos, de acuerdo con los intereses y valores de la Entidad a largo plazo, además de a la consecución de resultados a corto plazo, y las políticas en materia de riesgos e inversiones de las IIC gestionados.
- **Componentes variables:** teniendo en cuenta la posición de los empleados y directivos y su impacto y grado de influencia sobre los resultados de la Entidad, el importe de su retribución podrá tener un componente variable, vinculado a los resultados de la Entidad y/o a la ejecución y cumplimiento de las políticas de gestión de inversiones y riesgos de la IIC en cuestión, así como a su respectivo desempeño.
- **Equilibrio:** el sistema de remuneración presentará una relación equilibrada y eficiente entre los componentes fijos y los componentes variables de modo que el componente fijo constituya una parte suficientemente elevada de la remuneración total.
- **Adaptación:** de la remuneración a diferentes divisiones y niveles de responsabilidad.
- **Flexibilidad:** las reglas para la gestión retributiva de los empleados y directivos de la Entidad incorporarán mecanismos que permitan el tratamiento de situaciones excepcionales de acuerdo con las necesidades que surjan en cada momento. Asimismo, los componentes variables de la remuneración tendrán la flexibilidad suficiente para permitir su modulación hasta el punto de que sea posible suprimir la remuneración variable, de acuerdo con la normativa aplicable a las sociedades de gestión.

- **Cumplimiento de la normativa sobre remuneraciones:** al tratarse de una sociedad de gestión, la remuneración de los profesionales con impacto en el perfil de riesgo de la Entidad se adecuará en todo caso a lo establecido en el artículo 46.bis.2 de la Ley 35/2003, teniendo en cuenta el tamaño, organización interna, naturaleza, alcance y complejidad de las actividades desarrolladas por la Entidad (“**principio de proporcionalidad**”).
- **Sostenibilidad:** en la determinación de la compensación variable de los empleados y directivos de DWM se tienen en cuenta los riesgos de sostenibilidad.

Asimismo, de acuerdo con la Política Retributiva del Grupo, las prácticas de remuneración de DWM se diseñarán, en todo momento, de forma que, de acuerdo con lo dispuesto en la Directiva 2014/65/UE del Parlamento Europeo y del Consejo de 15 de mayo de 2014 relativa a los mercados de instrumentos financieros y por la que se modifican la Directiva 2002/92/CE y la Directiva 2011/61/UE (“**MiFID II**”) y en las Directrices de la *European Securities and Markets Authority* (“**ESMA**”) relativas a determinados aspectos de los requisitos de remuneración de la MiFID II, además de facilitar el cumplimiento de los objetivos comerciales y de permitir la atracción y retención de los mejores profesionales:

- No generen conflictos de intereses o incentivos capaces de incitar a las personas competentes a favorecer sus propios intereses o los del Grupo Deutsche Bank en posible detrimento de sus clientes en el corto, medio y largo plazo.
- La evaluación del desempeño tenga en cuenta tanto criterios cuantitativos como cualitativos, y de cumplimiento normativo. Dichos criterios deben definirse y documentarse de forma suficiente y clara a fin de evitar la creación de criterios vagos, y deben tener un peso equilibrado entre sí, de modo que no haga insignificantes algunos, ni otorgue demasiada importancia a otros.
- Exista un equilibrio entre los componentes fijos y variables de la retribución, permitiendo la aplicación de una política flexible de remuneración variable que incluya, en su caso, la posibilidad de no abonar ninguna remuneración variable en absoluto.
- Permitan calibrar de forma adecuada las particularidades de cada departamento o área y los distintos niveles de responsabilidad, sin llegar a prácticas heterogéneas o en exceso complejas que puedan llevar a adoptar enfoques poco coherentes y obstaculizar el conocimiento o el control de las prácticas retributivas por parte del departamento de “*Compliance*”.

- Incluyan criterios de ajuste *ex post* sobre la remuneración variable que se activen ante sucesos relevantes, con el fin de disuadir a las personas competentes de desatender los intereses del cliente o favorecer los suyos propios.
- Sean comprensibles y transparentes para las personas competentes, quedando informadas desde un principio, entre otras cuestiones, sobre los criterios utilizados para determinar el importe de su remuneración, el peso que se le atribuye, y los plazos de las revisiones de su rendimiento.
- Su diseño no comprometa la objetividad e independencia de las funciones de control, órgano de dirección y alta dirección.

1.3. Órganos responsables de la Política Retributiva de DWM

Para asegurar el cumplimiento de los requerimientos normativos en España, los órganos responsables de la Política de la Entidad a nivel local son:

- El Consejo de Administración de DWM como órgano que, en su función supervisora de la SGIIC, fija los principios generales de la política retributiva, los revisa periódicamente y es responsable de su aplicación.
- El Departamento de Recursos Humanos del Grupo Deutsche Bank en España.

Los componentes fundamentales de la Política Retributiva de DWM vienen determinados de acuerdo con el esquema de compensación vigente a nivel del Grupo Deutsche Bank y de acuerdo con los principios y objetivos establecidos en el apartado 1.3 de este documento

1.4. Colectivo identificado de DWM

El colectivo identificado comprende a aquellas categorías de personal que abarcan los miembros del Consejo de Administración, los altos directivos, los empleados que asumen riesgos (*“risk takers”*), los empleados que ejercen funciones de control así como todo trabajador que reciba una remuneración global que lo incluya en el mismo baremo de remuneración que el de los altos directivos y los empleados que asumen riesgos, cuyas actividades profesionales inciden de manera importante en el perfil de riesgo de las SGIIC o las IIC bajo su gestión.

La Entidad determinará y actualizará la composición del colectivo identificado de acuerdo con los criterios establecidos en la normativa española, por la ESMA y cualquier otra normativa que pueda ser aprobada en el futuro, en la Unión Europea o en España, en relación con las prácticas de

retribución existentes en sociedades de gestión y las directrices emitidas, en su caso, por el supervisor competente.

2. Elementos de la política retributiva

Los principales elementos que componen la estructura retributiva de DWM. son los siguientes:

- Retribución fija.
- Retribución variable.
- Pagos por resolución anticipada de contrato.

3. Condiciones particulares aplicables a miembros del Consejo de Administración y al Colectivo identificado.

3.1. Consejeros Independientes

El cargo de consejero independiente será retribuido. La retribución de los consejeros independientes por tal condición consistirá en una asignación fija anual que será distribuida por el Consejo de Administración de la manera que éste determine teniendo en cuenta las condiciones de cada consejero, las funciones y responsabilidades que le sean atribuidas por el Consejo y su pertenencia a las distintas Comisiones, lo que podrá dar lugar a retribuciones diferentes para cada uno de ellos; correspondiendo igualmente al Consejo la determinación de la periodicidad y forma de pago de la asignación, que podrá incluir los seguros y sistemas de previsión que se establezcan en cada momento.

3.2. Consejeros ejecutivos y resto del colectivo identificado de la Entidad.

La remuneración de los consejeros ejecutivos y del resto de miembros del colectivo identificado se basa en los principios y fundamentos establecidos por Deutsche Bank, AG para todo el Grupo Deutsche Bank en la Política Retributiva del Grupo, en la normativa específica aplicable a las instituciones de inversión colectiva, en especial a lo dispuesto en la Ley 35/2003, y su normativa de desarrollo, y quedará adecuadamente recogido en los correspondientes contratos.

4. Compromisos por pensiones

La Política Retributiva de la Entidad podrá incluir compromisos por pensiones con los empleados y directivos de DWM para la cobertura de contingencias de jubilación, fallecimiento e incapacidad.

Los compromisos por pensiones podrán instrumentarse mediante planes de pensiones de empleo y seguros colectivos de ahorro vinculados a la jubilación con entidades aseguradoras de reconocido prestigio, o una combinación de los instrumentos anteriores.

La Entidad podrá determinar las características de los compromisos por pensiones con las distintas categorías profesionales de empleados y directivos, incluyendo el salario pensionable, atendiendo a la retribución fija de los profesionales y a su trayectoria en el Grupo.

En el caso de que alguno de los elementos retributivos de un miembro del colectivo identificado sea calificado como beneficio discrecional de pensión de acuerdo con la normativa vigente en cada momento, la Entidad establecerá los siguientes ajustes:

- Las aportaciones realizadas a los beneficios discretos de pensión estarán sujetas a las cláusulas de malus y clawback que se establezcan anualmente en la Política Retributiva del Grupo, en las “Deutsche Bank Equity Plan Rules” y “Deutsche Bank Restricted Incentive Plan Rules”, así como en los “Award Statements”.
- Si la persona perteneciente al colectivo identificado abandonara la Entidad antes de su jubilación, la Entidad conservará en su poder los beneficios discretos de pensión por un periodo de cinco años en forma de instrumentos de capital. Durante este periodo de retención serán de aplicación las cláusulas de malus y clawback que se establezcan anualmente en la Política Retributiva del Grupo, en las “Deutsche Bank Equity Plan Rules” y “Deutsche Bank Restricted Incentive Plan Rules”, así como en los “Award Statements”.
- Si la persona perteneciente al colectivo identificado alcanzara la edad de jubilación, se le abonarán los beneficios discretos de pensión en forma de instrumentos de capital, con sujeción a un periodo de retención de cinco años. Durante este periodo de retención serán de aplicación las cláusulas de malus y clawback que se establezcan anualmente en la Política Retributiva del Grupo, en las “Deutsche Bank Equity Plan Rules” y “Deutsche Bank Restricted Incentive Plan Rules”, así como en los “Award Statements”.

5. Pagos por resolución anticipada de contrato

Las indemnizaciones por resolución anticipada de contrato tendrán la consideración de remuneración variable. No obstante, únicamente resultarán de aplicación los requerimientos de (i) diferimiento, (ii) pago en acciones y (iii) limitación del ratio de retribución variable respecto de la retribución fija a determinados importes de la indemnización abonada. En este sentido, los citados requerimientos serán de aplicación de conformidad con lo establecido para el resto de la remuneración variable abonada a los miembros del colectivo identificado de la Entidad.

Los importes no diferidos de la indemnización podrán ser reducidos en caso de que se determine que han concurrido las siguientes circunstancias:

- Que la Entidad haya obtenido resultados financieros negativos (presentase pérdidas) en el año inmediatamente anterior a la fecha de resolución anticipada del contrato. Para determinar si se han producido resultados financieros negativos, no se considerarán las posibles pérdidas obtenidas por operaciones singulares del año.
- Asimismo, se entenderá también que concurre esta circunstancia cuando se produzcan situaciones en las que la persona perteneciente al colectivo identificado haya participado o sea responsable de conductas que hubieran generado importantes pérdidas para la Entidad.
- Que durante los doce meses anteriores a la fecha de resolución anticipada del contrato los ratios de solvencia de la Entidad hayan sido calificados formalmente por la autoridad supervisora competente como excesivamente ajustados.
- Que se encuentre vigente en la fecha de resolución anticipada del contrato una exigencia o recomendación formal de la autoridad supervisora competente a la Entidad de restringir su política de distribución de dividendos.

Adicionalmente, (i) el importe total de la indemnización quedará sujeto a las cláusulas malus y clawback establecidas en las “Deutsche Bank Equity Plan Rules” y “Deutsche Bank Restricted Incentive Plan Rules”, y (ii) los importes diferidos de la indemnización podrán ser reducidos (“malus”) en caso de que el Consejo de Administración determine que han concurrido las siguientes circunstancias:

- Que la Entidad haya obtenido resultados financieros negativos (presentase pérdidas) que afloren con posterioridad a la fecha de resolución anticipada del contrato y que dichos resultados sean imputables a la persona perteneciente al colectivo identificado. Para determinar si se han
- producido resultados financieros negativos, no se considerarán las posibles pérdidas obtenidas por operaciones singulares del año.
- Asimismo, se entenderá también que concurre esta circunstancia cuando se produzcan situaciones en las que la persona perteneciente al colectivo identificado haya participado o sea responsable de conductas que hubieran generado importantes pérdidas para la Entidad.
- En caso de que la persona perteneciente al colectivo identificado o la Entidad reciba una sanción regulatoria o condena judicial por hechos que pudieran ser imputables a la unidad de la que es o haya sido responsable dicha persona cuando se produjeron los citados hechos.

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

Adicionalmente, en caso de que se determine que han concurrido las circunstancias incluidas en los apartados anteriores durante el periodo establecido posterior a la liquidación y abono de los pagos por resolución anticipada de contratos con miembros del colectivo identificado, la Entidad podrá exigir la devolución (“clawback”) de hasta el 100 por 100 de los citados pagos.

6. Evaluación de la aplicación de la política retributiva

El apartado d) del artículo 46 bis.2 de la Ley 35/2003 establece que, al menos una vez al año, se hará una evaluación interna central e independiente de la aplicación de la Política Retributiva, al objeto de verificar si se cumplen las políticas y los procedimientos de remuneración adoptados por el órgano de dirección en su función supervisora.

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

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