



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

# Información Cualitativa y Cuantitativa del Sistema de Remuneraciones

## Contenido

---

<b>INFORMACIÓN CUALITATIVA.....</b>	<b>3</b>
a) Políticas y procedimientos de remuneración por perfil de puesto para empleados o individuos sujetos al Sistema de Remuneración. ....	3
b) Información sobre el Comité de Remuneraciones incluyendo como mínimo: .....	3
c) La información sobre la estructura del proceso de remuneración deberá incluir: .....	6
d) Descripción de la forma en que se relacionan los riesgos actuales y futuros en los procesos de remuneración, tomando en cuenta lo siguiente: .....	7
e) La vinculación del desempeño de la institución de banca múltiple con los niveles de remuneración durante el periodo, incluirá: .....	8
f) Descripción de la manera en que la institución de banca múltiple ajusta las remuneraciones con base en el desempeño a largo plazo, incluyendo: .....	9
g) Descripción de las distintas formas de compensación variable utilizadas por la institución de banca múltiple y la justificación de usar dichas formas. La divulgación incluirá: .....	12
<b>INFORMACIÓN CUALITATIVA.....</b>	<b>14</b>

## Información cualitativa

### **a) Políticas y procedimientos de remuneración por perfil de puesto para empleados o individuos sujetos al Sistema de Remuneración.**

El atraer y retener talento en la industria a nivel global resulta esencial para el desempeño futuro del Grupo Deutsche Bank AG y es central para la Estrategia de Remuneración del Banco. El pilar de ésta consiste en pagar por el desempeño dentro de un marco sólido de administración de riesgos y de regulación y con la debida consideración de los factores del mercado.

Además de eso, las decisiones sobre remuneración (tanto a nivel de Grupo como individualmente) deberán tomarse dentro del contexto más amplio de los requerimientos regulatorios que rigen la remuneración, la estrategia y los objetivos a largo plazo del Banco y siempre conforme a los Valores y las Creencias medulares del Banco. Varios principios medulares de remuneración sustentan la Estrategia de Remuneración del Banco:

- Alinear la compensación con los intereses de los accionistas y la rentabilidad sostenida en toda la compañía, tomando en cuenta el riesgo y el costo de capital
- Maximizar el desempeño sostenible de empleados y de la compañía
- Atraer y retener al mejor talento
- Calibrar conforme a las distintas divisiones y diferentes niveles de responsabilidad
- Aplicar un diseño de compensación simple y transparente
- Garantizar el cumplimiento de los requerimientos regulatorios

El Banco mantiene estos principios para equilibrar los intereses de los accionistas y de la administración. Los principios garantizan que los empleados estén motivados a actuar en el mejor interés del Banco y se desempeñen al máximo de su potencial. Las políticas globales y la regulación de las remuneraciones de Deutsche Bank se han adaptado para Deutsche Bank México S.A. Institución de Banca Múltiple para alinearlas con los requerimientos normativos locales. Sin embargo, es importante señalar que las políticas globales de remuneración de Deutsche Bank prevalecerán en caso de alguna discrepancia.

### **b) Información sobre el Comité de Remuneraciones incluyendo como mínimo:**

#### **1. Composición y funciones del Comité de Remuneraciones.**

##### **Estructura de la Regulación**

El Grupo Deutsche Bank AG cuenta con una Estructura de Regulación Global de las Gratificaciones dentro de la Estructura Alemana de Dos Consejos conformada por un Consejo de Supervisión, que es un organismo independiente de control, y por el Consejo de Administración. Los miembros del Consejo de Administración son los directores ejecutivos del Banco. El Consejo de Administración es responsable de la administración del Banco, de representar al Banco en la negociaciones con terceros, de aprobar las estructuras de remuneración del Banco y de ratificar los gastos y las asignaciones de las remuneraciones. El Comité de Compensación para Ejecutivos Senior ("SECC", por sus siglas en Inglés) supervisa las decisiones relacionadas con las remuneraciones para todos los empleados en el Grupo. Las principales responsabilidades del SECC incluyen el establecimiento de factores cuantitativos y cualitativos para evaluar el desempeño que fundamentarán las decisiones relacionadas con las remuneraciones, haciendo las

recomendaciones adecuadas al Consejo de Administración referentes al fondo para la Compensación Variable anual ("CV") y su asignación en todas las Divisiones de negocios, y garantizar que los propietarios de los fondos Divisionales establezcan un comité de remuneraciones y los procesos y los controles adecuados, incluyendo la consideración de los riesgos al calcular los fondos sub-Divisionales y las asignaciones de remuneraciones individuales. Además, dentro del ámbito de las competencias del SECC está el revisar y aprobar los nuevos planes de remuneración y los cambios a los planes existentes según lo requieran las Políticas y los Marcos aplicables. El Director de Finanzas y el Director Administrativo, ambos Miembros también del Consejo de Administración, fungirán como Co-Presidentes del SECC. Otros miembros con derechos de votación son el Director de Riesgos (también Miembro del Consejo de Administración), algún Representante Senior de Finanzas y el Director Global de Recursos Humanos. Además, el Director Global de Gratificaciones, el Director de Remuneraciones y el Subdirector de Remuneraciones se encuentran entre otros miembros (sin voto) permanentes del SECC.

Deutsche Bank también ha establecido un Comité Local de Remuneraciones para Deutsche Bank México S.A. Institución de Banca Múltiple en cabal cumplimiento con las regulaciones de la CNBV. Sin embargo, este comité se apegará a los lineamientos establecidos a nivel global en la estructura global de regulación del Banco.

El Comité de Remuneración de Deutsche Bank México ("DBRC", por sus siglas en Inglés) revisa todas las decisiones de compensación anual variable para asegurar que cumplan con las prácticas y las normas del Banco y con el Sistema de Remuneración de Deutsche Bank México, tomando en cuenta que se hayan considerado factores cuantitativos y cualitativos adecuados en la toma de decisiones sobre compensación variable y que los procesos se hayan documentado adecuadamente. El DBRC también revisa el proceso de toma de decisiones sobre compensación variable de la(s) persona(s) designada(s) para supervisar el cumplimiento de Deutsche Bank de los requerimientos regulatorios y asegurar que la compensación variable se calcule de tal forma que no sacrifique la independencia. El DBRC certificará cada año al Consejo Directivo de Deutsche Bank que (i) esta revisión fue efectuada y (ii) que todas las decisiones sobre compensación variable cumplen con las prácticas y las normas del Banco.

Para ayudar en este proceso, el DBRC revisa anualmente el análisis de tendencias de la competencia y del mercado realizado por el Departamento de Recursos Humanos (junto con una compañía independiente de información de mercado, que el DBRC quisiera contratar). Este análisis servirá para comparar a Deutsche Bank México S.A. Institución de Banca Múltiple con los tabuladores de compensación de la competencia líder.

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

Además, el DBRC revisa las aportaciones hechas por los puestos de control con respecto a cuestiones de comportamiento y/o conducta que pudieren afectar las decisiones sobre compensación variable. Los puestos de control identifican a los empleados que hayan cometido alguna infracción grave de alguna política, que muestren comportamiento preocupante y/o que hayan estado sujetos a medidas disciplinarias. 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 aportaciones para asegurar que las conductas reportadas se tomen en cuenta en la toma de decisiones sobre compensación

individual. Aún más, el Departamento de Recursos Humanos trabajará en conjunto con los gerentes individuales para garantizar que las aportaciones de los puestos de control se tomen en cuenta en el proceso de asignación de la compensación variable.

Los Miembros del DBRC son:

- I. Un consejero propietario independiente del Consejo de Administración, quien preside el Comité
- II. Un consejero propietario del Consejo de Administración
- III. El Director de la Unidad de 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 Remuneración 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 mantenga 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 banca múltiple de la institución, ya sea por región o líneas de negocios, incluyendo la extensión aplicable a las compañías afiliadas y subsidiarias.

Deutsche Bank es una organización realmente global que opera en todas las 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 y el costo del capital; garantizar el cumplimiento con los requerimientos regulatorios; maximizar el desempeño de los empleados y de la compañía; atraer y retener al mejor talento; calibrar de acuerdo a las diferentes divisiones y los diferentes niveles de responsabilidad; contar con un diseño de remuneración simple y transparente.

El Grupo Deutsche Bank AG continuamente busca reformar y mejorar sus políticas, prácticas y orientación cultural sobre remuneración mediante procesos continuos de revisión. Como institución cuya casa matriz se encuentra en Alemania, la política de remuneración de Deutsche Bank AG está enmarcada por requerimientos específicos de legisladores y organismos reguladores Europeos y Alemanes así como de su organismo regulador cautelar, el Banco Central Europeo (ECB, por sus siglas en Inglés). Específicamente, la Ley Alemana sobre Banca y la Ordenanza sobre Remuneraciones (InstitutsVergV) que entró en vigor en 2010 y fue actualizada con vigencia a partir del 1 de enero de 2014 para reflejar que la Directiva IV de Requerimientos de Capital (CRD,

por sus siglas en Inglés) es el principal requisito regulatorio sobre remuneraciones aplicable a Deutsche Bank AG a nivel de todo el Grupo. El Grupo Deutsche Bank AG siempre ha estado y seguirá estando a la vanguardia de los cambios regulatorios sobre las remuneraciones y trabajará con el ECB para garantizar el cabal cumplimiento de todos los nuevos requerimientos. El ECB trabajará de cerca con el organismo regulador Alemán, la Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht ("BaFin") en el desempeño de sus funciones de supervisión. Los requerimientos según la CRD IV son aplicables globalmente al Grupo Deutsche Bank AG. Esta aplicabilidad geográfica constituye un pilar subyacente de la Políticas de Remuneración. 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, incluyendo 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 no cuenta con empleados identificados como Empleados Regulados Globales conforme a la InstitutsVergV en 2016. Deutsche Bank México S.A. Institución de Banca Múltiple tiene 8 empleados identificados como Empleados Regulados Locales.

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

1. Descripción general de las principales características y objetivos de la política de remuneración.
2. 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. 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, y concuerda con los objetivos estratégicos del Banco y con sus Valores y Creencias manifiestos. Está diseñada para

dar reconocimiento pertinente (y flexibilidad para apoyar) a las distintas áreas de negocio que conforman nuestro modelo global. Al encapsular lo anterior, los cinco objetivos clave de nuestras prácticas de remuneración son:

- Respalidar la entrega de una estrategia de Deutsche Bank de banco global enfocado en los clientes al atraer y retener talento en toda la gama de modelos diversos de negocios y en numerosos países
- Respalidar el desempeño del Banco a largo plazo, el desarrollo sustentable de la institución y las estrategias de riesgo que de ahí resulten
- Respalidar 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 ajusta al riesgo, evitando la toma inapropiada de riesgos, garantizando compatibilidad con la planeación de capital y liquidez y en cumplimiento con la regulación
- Subrayar los Valores manifiestos del Banco de integridad, desempeño sostenible, centrarse en el cliente, innovación, disciplina y asociación

Tanto la Estrategia de Remuneración como la Política de Remuneración se revisan cada año. Mientras que la Política de Remuneración rige la remuneración en términos generales, el cálculo de la compensación individual de los empleados la realizan sus gerentes conforme a los procedimientos y la regulación 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 estableció una política 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 requerimientos 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 se revisa y actualiza cada año (en donde resulte necesario). Las políticas fueron revisadas por última vez en 2016 y se revisan cada año.

La compensación otorgada a los empleados en Riesgos y Compliance (Contraloría Legal y Normativa) se calcula mediante procesos de remuneración específicos a cada división que son distintos de los procesos de remuneración de los negocios bajo su supervisión. Las recomendaciones del fondo de infraestructura se calculan separadamente y no dependen del desempeño de las divisiones que supervisan, conforme a Sec. 5 (4) InstitutsVergV. En general, los empleados en puestos de control reciben la mayor parte de su sueldo en compensación fija. En cualquier caso, su compensación variable no puede exceder el 100% de su compensación fija.

**d) Descripción de la forma en que se relacionan los riesgos actuales y futuros en los procesos de remuneración, tomando en cuenta lo siguiente:**

1. Descripción general de los principales riesgos que la institución de banca múltiple considera al implementar acciones de remuneración.

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

El Grupo Deutsche Bank cuenta con una robusta metodología para garantizar que el cálculo de la Compensación Variable refleje el desempeño ajustado al riesgo así como la posición de capital del Banco y sus divisiones. El fondo final de Compensación Variable del Grupo principalmente se basa en (i) la accesibilidad financiera del Grupo (Ej.: lo que el Banco “puede” otorgar conforme a los requerimientos regulatorios) y (ii) la estrategia del Grupo (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).

Como primer paso, se evalúa la accesibilidad financiera del Grupo para determinar si el Banco se encuentra en la posición de otorgar una Compensación Variable y aún así cumplir con los requerimientos de liquidez y de capital. La accesibilidad financiera del Grupo representa la consideración primordial para las decisiones de fondos de Compensación Variable. Los parámetros utilizados están vinculados con el Marco de Apetito de Riesgo del Banco e incluyen, más no se limitan a, la proporción Capital Ordinario a capital de Nivel 1 (Proporción CET 1), la Proporción de Suficiencia de Capital Económico, la Proporción de Apalancamiento, la Proporción de Liquidez Neta en Condiciones de Tensión y Cobertura de Liquidez Basilea III, así como la “prueba de resultados negativos” del Banco (que se definió por primera vez en el año de desempeño 2015).

Una vez evaluada la accesibilidad financiera del Grupo, el desempeño ajustado al riesgo es el punto de partida para el cálculo del fondo de Compensación Variable. El Banco utiliza el capital económico (CE) equilibrado para alinearse con las pérdidas inesperadas con miras al futuro del Banco para ajustar al riesgo los fondos de Compensación Variable en todas las divisiones. El modelo de CE es el método principal del Banco para calcular el grado de riesgo potencial futuro al que el Banco se puede ver expuesto y mide el monto de capital que el Banco necesitará para poder absorber pérdidas inesperadas muy graves que surjan de las exposiciones del Banco. El ajuste al riesgo toma en consideración el riesgo crediticio, de mercado, operativo y de negocios. La carga de CE aumenta en caso de un incremento en el perfil de riesgo del Banco; por ende, se reduce la rentabilidad económica en todo el Banco y, por extensión, el monto de Compensación Variable otorgada.

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 ex post riesgo.

**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 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 concreto.
3. Un análisis de las acciones implementadas para ajustar las remuneraciones en caso que los resultados de la medición del desempeño reflejen debilidades.

Las asignaciones de compensación individual por incentivos son generalmente discrecionales (a falta de un contrato por escrito que especifique lo contrario) y se calculan tomando en cuenta una serie de factores que incluyen, mas no se limita a, los parámetros financieros del Grupo Deutsche Bank AG, el desempeño ajustado al riesgo del Banco, Divisional e individual, así como consideraciones sobre retención. El Grupo Deutsche Bank AG utiliza tanto medidas cuantitativas como cualitativas para evaluar el desempeño de los empleados y, por extensión, determina los niveles adecuados de Compensación Variable discrecional. Estas medidas se desarrollan divisionalmente y son específicas a las actividades, estrategias y metas de cada negocio. Además, se toman en cuenta aspectos sobre Cultura y Control. La Compensación Variable está orientada en los valores y depende de la adhesión a los Valores y las Creencias, a las Normas de Liderazgo, al Código establecido de Conducta y Ética de Negocios, a las aportaciones de las Áreas de Control sobre conductas tanto positivas como negativas y Banderas Rojas (Red Flags) del Grupo Deutsche Bank AG. En concordancia con los valores del Banco, nuestra estrategia de remuneración está basada en apoyar un modelo de banca universal diversificada con prácticas seguras de remuneración. También se enfoca en el mercado y se compara regularmente por segmento de mercado contra los tabuladores de remuneración de la competencia líder.

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 (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 requerimientos 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 y seguirá fortaleciendo las políticas y los procedimientos existentes para guiar a los gerentes, al mismo tiempo que lo haga de la manera más transparente posible para la población más general de empleados.

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

1. Análisis de la política de la institución de banca múltiple con respecto a la transferencia 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 fuerte 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 requerimientos regulatorios. Se aplica una matriz en todo el Grupo 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 misma 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.

De acuerdo con la InstitutsVergV, se requiere que para los Empleados Globales Regulados con una Compensación Variable de al menos € 50,000, un mínimo del 50% de la Compensación Variable no diferida para cualquier empleado cubierto por esta regulación sea otorgado en capital (acciones de Deutsche Bank).

#### Medidas de ajuste al riesgo ex post

Las condiciones de desempeño y las estipulaciones sobre pérdida, conforme a los cuales tenemos el derecho de perder componentes de la remuneración previamente otorgados, representa un aspecto crucial de nuestro proceso de regulación y funge como mecanismo para asegurar que una parte sustancial de la Compensación Variable para los empleados senior siga estando sujeta tanto al desempeño como a la conducta futuros, al mismo tiempo que permita una prueba retrospectiva adecuada de la evaluación inicial de desempeño. El Grupo Deutsche Bank AG ha utilizado estipulaciones sobre pérdidas durante algunos años. Los mecanismos de pérdida son revisados cada año y haciendo referencia a cualquier cambio en los requerimientos regulatorios.

## Resumen sobre Condiciones de Desempeño y Provisiones sobre Pérdida de la Compensación Variable Otorgada en 2016

Condiciones de Desempeño y Provisiones sobre Pérdida	Descripción	Personas que Asumen Riesgos Materiales			Otros empleados con Gratificaciones Diferidas	
		EUA	REA	RIA	REA	RIA
Condición de Desempeño de proporción Capital Ordinario a Capital de Nivel 1 del Grupo	Si al final del trimestre antes de la adquisición de derechos o liquidación la proporción CET1 del Grupo está por debajo de cierto límite	Se perderá la totalidad de la gratificación no entregada	Se perderán todos los tramos no entregados*		Se perderán todos los tramos no entregados*	
Condición de desempeño de IBIT Negativo del Grupo	Si, durante cualquier año financiero durante el periodo de adquisición de derechos, el Consejo de Administración determina que antes de la entrega el Ingreso antes de Impuestos sobre la Renta del Grupo (IBIT, por sus siglas en Inglés) es negativo		Se perderá el siguiente tramo pagadero por entregar**	Se perderá en siguiente tramo pagadero o por entregar	Se perderá el siguiente tramo pagadero por entregar**	
Condición de desempeño de IBIT Divisional Negativo	Si, durante cualquier año financiero durante el periodo de adquisición de derechos, el Consejo de Administración determina que antes de la entrega el Ingreso Divisional antes de Impuesto sobre la Renta (IBIT) es negativo, incluso si se cumple con la condición de IBIT del Grupo (la condición de IBIT Divisional no es aplicable a empleados en Dirección Regional, Infraestructura y NCOU)		Se perderá el siguiente tramo pagadero por entregar**	Se perderá el siguiente tramo pagadero o por entregar		
Disposición sobre Insuficiencia	En caso de que se descubra que la gratificación (o el otorgamiento, la adquisición de derechos o la liquidación de cualquier otra gratificación realizada al participante) se basó en medidas de desempeño o suposiciones que más adelante son consideradas materialmente incorrectas o si algún acuerdo, operación o transacción considerada imputable a algún empleado tiene un efecto adverso sobre cualquier entidad, división del Grupo o sobre el Grupo en su totalidad	Se perderá hasta el 100 % de las gratificaciones no entregadas				
Estipulación sobre Incumplimiento de Políticas / Regulatorio	En caso de que se descubra el incumplimiento de alguna política interna o procedimiento, o incumplimiento de cualquier ley o regulación aplicables impuestas externamente antes de la liquidación	Se perderá hasta el 100 % de las gratificaciones no entregadas				
Incumplimiento Material de Control	Si ocurre un Incumplimiento Material de Control, ya sea que surja por acto u omisión (o una serie de actos u omisiones), que se considere imputable al Participante (ya sea en su totalidad o parcial, directa o indirectamente, en función de supervisión o gerencial, o como miembro de algún comité o panel u otro)	Se perderá hasta el 100 % de las gratificaciones no entregadas				
Requerimientos Regulatorios	Si se requiere la pérdida para cumplir con los requerimientos regulatorios predominantes (que, para evitar cualquier duda, incluyen cualquier legislación o lineamiento publicado por algún organismo regulador de tiempo en tiempo)	Se perderá hasta el 100 % de las gratificaciones no entregadas				

- Para tipos de gratificaciones sujetas a cliff-vesting (transferencia total), se perderá la gratificación en su totalidad si al final del trimestre antes de la adquisición de derechos o liquidación, la proporción CET1 del Grupo está por debajo del límite.

\*\* Para los tipos de gratificaciones sujetas a cliff-vesting (transferencia total), se perderá una determinada proporción de la gratificación (20% para el REA del SMG, 25% para las Gratificaciones de Puestos Clave) con respecto al año, si el IBIT es negativo en ese año.

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

1. Una descripción general de las formas de compensación variable que ofrece la Institución de banca múltiple (entre otros, 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 para calcular la asignación de la división de la Compensación Variable entre un Bono en Efectivo y Gratificaciones Diferidas. La InstitutsVergV Alemán 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**

El Bono en Efectivo se paga en efectivo poco tiempo después del año de desempeño correspondiente.

**Gratificación de Capital al Inicio**

Se requiere que todos los empleados identificados como Empleados Globales Regulados se les entregue el 50% de lo que de otra forma hubiese sido su Bono en Efectivo al Inicio en forma de capital o instrumentos relacionados con capital. La Gratificación de Capital al Inicio ("EUA", por sus siglas en Inglés) actualmente se entrega como una Gratificación de Capital Restringido. Conforme a los términos de las regulaciones de la InstitutsVergV, se adquirirán los derechos de la gratificación de manera inmediata; sin embargo, no podrá liberarse a los empleados hasta el final de un Periodo predeterminado de Retención.

## Gratificaciones Diferidas

### Gratificaciones de Capital Restringido

Conforme a la Directiva CRD IV y a la InstitutsVergV, al menos el 50% de las Gratificaciones Diferidas son otorgadas en elementos basados en capital. La porción de la Compensación Variable Diferida que está basada en capital se otorga en forma del derecho condicional a la entrega futura de acciones DBAG (una Gratificación de Capital Restringido (REA, por sus siglas en Inglés)). Las REAs se rigen de acuerdo al Plan de Capital de Deutsche Bank, conforme al cual se le otorga a los empleados el derecho a recibir acciones de Deutsche Bank después de un plazo especificado. El valor de la REA está sujeto al desempeño del precio de la acción de Deutsche Bank durante el periodo predefinido de adquisición de derechos y el periodo de retención (según corresponda) y por lo tanto está relacionado con el desarrollo sostenido del valor a largo plazo. Los participantes del Plan de Capital de Deutsche Bank no tienen el derecho de recibir dividendos reales hasta que se les hayan entregado las acciones.

El periodo de diferimiento y las estipulaciones sobre pérdida para la REA varían en los diferentes grupos de empleados. En el 2015, Deutsche Bank optó por incrementar el periodo mínimo de diferimiento de tres a cuatro años en un calendario de adquisición prorrateada de derechos.

### Gratificaciones por Incentivos Restringidos

La porción que no se basa en capital es otorgada como compensación en efectivo diferido (Gratificación por Incentivos Restringidos (RIA, por sus siglas en Inglés)). En cuanto a las Gratificaciones de Capital Restringido, Deutsche Bank optó por incrementar el periodo mínimo de diferimiento de tres a cuatro años en un calendario de adquisición prorrateada de derechos para el 2015.

## Información Cuantitativa

Requerimiento		Información Cuantitativa				
		2015		2016		
a.	Número de reuniones del Comité de Remuneraciones durante el ejercicio	6		4		
b.	Número de empleados que recibieron una remuneración extraordinaria durante el ejercicio.	131		66		
	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	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.	79.94%		17.03%		
	b.5 Monto total de las remuneraciones otorgadas y pagadas en el ejercicio.	38.01%		21.09%		
c.	Desglose del importe de las Remuneraciones concedidas por el ejercicio conforme a lo siguiente:					
	c.1	Remuneración fija y variable	Fija	Variable	Fija	Variable
			56.18%	43.82%	86.66%	13.35%
	c.2	Transferida y no transferida	Transferida	No Transferida	Transferida	No Transferida
			7.00%	36.82%	0.00%	100.00%
c.3	Remuneración extraordinaria divididas en prestaciones pecuniarias, acciones e instrumentos vinculados y otros	Cash: 34.52% EUA: 2.30%	RIA: 3.50% REA: 3.50%	Cash: 100% EUA: 0%	RIA: 0% REA: 0%	
d.	Esposición de los empleados a ajustes implícitos (valor de las acciones o participaciones) y ajustes explícitos (recuperaciones fallidas o reversiones similares o premios ajustados a la baja)					
	d.1	Importe total de las remuneraciones transferidas pendientes y retenidas expuestas a ajustes posteriores explícitos o	100%		100%	
	d.2	Importe total de las reducciones debido a ajustes ex post explícitos.	-10.81%		-24.35%	