



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

Información Cualitativa y Cuantitativa del Sistema de Remuneraciones

Contenido

INFORMACIÓN CUALITATIVA.....	3
ESTRUCTURA DE REGULACIÓN	3
MEDIDAS DE AJUSTE AL RIESGO EX POST	9
ELEMENTOS DE LA COMPENSACIÓN VARIABLE	11
GRATIFICACIONES AL INICIO	11
BONO EN EFECTIVO	11
GRATIFICACIÓN DE CAPITAL AL INICIO	11
GRATIFICACIONES DIFERIDAS.....	11
GRATIFICACIONES DE CAPITAL RESTRINGIDO	11
GRATIFICACIONES POR INCENTIVOS RESTRINGIDOS.....	12
INFORMACIÓN CUANTITATIVA	12

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 dentro de la industria 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 requerimientos 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
- 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 requerimientos 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 requerimientos 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 Regulación

De conformidad con la Ley Alemana de Sociedades Anónimas (Aktiengesetz AktG), Deutsche Bank AG tiene una Estructura de Junta Directiva de Dos Niveles con un Consejo de Supervisión y 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 negocio del banco, incluyendo la aprobación de las estructuras de remuneración y la ratificación del gasto por compensaciones. El Consejo de Supervisión es un órgano de control independiente que vigila al Consejo de Administración.

La SECC es el comité delegado establecido por el Consejo de Administración que tiene el mandato de desarrollar principios de remuneración sostenibles, de preparar recomendaciones en niveles TC y de garantizar la regulación y la supervisión sobre remuneración adecuadas. De acuerdo con su mandato, la SECC establece una estrategia, política y principios rectores sobre remuneración y coordina las decisiones sobre remuneraciones. La SECC establece factores cuantitativos y cualitativos para evaluar el desempeño como base para las decisiones relacionadas con la remuneración y brinda las recomendaciones adecuadas al Consejo de Administración con respecto al fondo anual de Compensación Variable y su asignación en todas las Divisiones del negocio y áreas de Infraestructura. Los comités adicionales, como organismos delegados de la SECC, son parte integral de la estructura global de regulación; la inclusión de estos comités está diseñada para asegurar que se tome en cuenta la experiencia

diversificada de múltiples partes interesadas a la hora de la toma de decisiones sobre remuneración y de la aplicación de prácticas de remuneración.

Además, está dentro de la competencia de la SECC autorizar los planes de beneficios conforme a la Matriz de Autorización de Beneficios así como revisar y aprobar los nuevos planes de remuneración y los cambios a los planes existentes tal como lo exigen las políticas y los marcos aplicables.

Con el objetivo de mantener su independencia, únicamente los empleados de las Funciones de Control que no están alineados con ninguna de las Divisiones del negocio son miembros de la SECC. La SECC consta del Director de Administración y del Director de Finanzas, ambos Miembros también del Consejo de Administración, como Co-Presidentes, así como el Director de Riesgos (también Miembro del Consejo de Administración), el Jefe Global de Recursos Humanos, un representante adicional de Finanzas y un representante adicional de Riesgos como Miembros con Derecho a Voto. El Director de Remuneraciones, el Sub-Director de Remuneraciones y uno de los Codirectores de Desempeño y 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 regulación 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, incluyendo 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 requerimientos 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 remuneraciones están en línea con las prácticas y las normas del Banco.

Para ayudar con esto, el DBRC revisa los análisis de la competencia y de tendencias del mercado desarrollados por el Departamento de Recursos Humanos (junto con una compañía independiente de información del mercado, que el DBRC quisiera contratar.) Este análisis comparará a Deutsche Bank México S.A. Institución de Banca Múltiple y Deutsche Securities S.A. de C.V. Casa de Bolsa contra los tabuladores de remuneraciones de los principales competidores.

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 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, equilibrada y equitativa. 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; garantizar el cumplimiento con los requerimientos 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.

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 evolucionan continuamente para cumplir con los cambiantes requerimientos regulatorios. El cumplimiento de los requerimientos 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 de todos los requerimientos existentes y nuevo. 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, 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 2018. Deutsche Bank México S.A. Institución de Banca Múltiple tiene 0 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 del Banco de banca 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 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

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 regional aplicable 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 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 y de Deutsche Securities S.A. de C.V. Casa de Bolsa se revisa y actualiza cada año (en donde resulte necesario).

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. Las Funciones de Control están sujetas a una proporción de Sueldo Fijo a Compensación Variable de 2:1 ó 1:1.

- 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 anterior, 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). En 2016, el Banco revisó la metodología para reflejar el nuevo marco de la remuneración y sus elementos de remuneración.

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 aun 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, de forma enunciativa más no limitativa, 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, 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 referencia una gama de consideraciones como parte de su metodología de cálculo de la CV Individual. Para las Divisiones del Negocio, el punto de partida para el cálculo de cualquier fondo es su desempeño financiero. Esto se evalúa en el contexto de los objetivos divisionales y adecuadamente ajustados al riesgo, específicamente referenciando el grado de riesgos potenciales futuros al que el Banco pudiera estar expuesto, y a la cantidad de capital requerido para absorber pérdidas inesperadas muy graves que surjan de estos riesgos. Para las Funciones de Infraestructura, la evaluación del desempeño se basa en el logro de los objetivos de desempeño y de control. Mientras que los fondos de CV de Infraestructura dependen del desempeño general del Banco, no dependen del desempeño de la división que supervisan conforme a los requerimientos regulatorios. Además, el Banco retiene la capacidad de ajustar el monto total de la CV Individual con base en una decisión discrecional dando la debida consideración a factores cuantitativos y cualitativos clave, incluyendo 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 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 para el personal a nivel individual.
 2. Análisis de la vinculación de las remuneraciones individuales con el desempeño de toda la institución de banca múltiple y con el desempeño específico.
 3. 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, de forma enunciativa más no limitativa, 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 sobre el desempeño (tanto cuantitativo como cualitativo). 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 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 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 (o matriz específica a CIB) 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.

A partir del año de desempeño 2018, en consonancia con los requerimientos 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 en un plazo de al menos 3 a 5 años. 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 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 sana de riesgo, un objetivo primario dentro de la Estrategia de Remuneración del banco. El Grupo Deutsche Bank AG ha utilizado estipulaciones sobre pérdidas durante algunos años. Los mecanismos de pérdida y desempeño son revisados cada año y haciendo referencia a cualquier cambio en los requerimientos regulatorios.

Ajuste de Riesgos Ex Post de la Compensación Variable

Creemos que la conducta y el desempeño futuros de nuestros empleados constituyen elementos clave de la CV diferida. En consecuencia, todas las gratificaciones diferidas están sujetas a condiciones de desempeño y estipulaciones sobre pérdida como se detalla a continuación.

Panorama general sobre las condiciones de desempeño y estipulaciones sobre pérdida de la Compensación Variable del Grupo Deutsche Bank

Estipulación	Descripción	Pérdida
Proporción Capital Ordinario a Capital de Nivel 1 y Proporción de Cobertura de Liquidez del Grupo DB	Si al final del trimestre antes de la adquisición de derechos y entrega la proporción de Capital CET1 del Grupo o la Proporción de Cobertura de Liquidez están por debajo de cierto límite	Siguiente tramo de gratificación diferida pagadera por entregar (100% de todas las Gratificaciones de Capital al Inicio no entregadas) ¹
IBIT del Grupo	Si 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	Siguiente tramo de gratificación diferida pagadera por entregar
IBIT Divisional	Si el Consejo de Administración determina que antes de la entrega el Ingreso Divisional antes de Impuesto sobre la Renta (IBIT) es negativo	Siguiente tramo de gratificación diferida pagadera por entregar (aplica únicamente a MRTs en Divisiones del Negocio)
Estipulaciones sobre Pérdida ²	<ul style="list-style-type: none"> - En caso de violación de alguna política interna o procedimiento, violación de cualquier ley o regulación aplicable o alguna Falla en Control - Si alguna de las gratificaciones se basa en medidas de desempeño o supuestos que más tarde se consideran materialmente imprecisas - Cuando sucede un Evento Adverso Significativo, y el Participante se considera suficientemente próximo - Si se requiere que la pérdida cumpla con lo requerimientos regulatorios predominantes 	Hasta el 100% de las gratificaciones por entregar
Recuperación (Clawback)	En caso que un MRT de la InstVV haya participado en alguna conducta que provoque una pérdida significativa o sanción regulatoria; o no haya cumplido con las reglas externas o internas pertinentes relacionadas con normas de conducta adecuadas	100% de la gratificación que has ido entregada, antes del segundo aniversario de la última fecha de adquisición de derechos

1 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 Capital CET1 del Grupo, o la Proporción de Cobertura de Capital están por debajo del límite. Para las Gratificaciones de Capital al Inicio, la Proporción de Capital CET 1 del Grupo, o la Proporción de Cobertura de Liquidez sólo se evalúan al final del trimestre previo a su entrega.

2 Las estipulaciones sobre pérdida aquí presentadas no constituyen la lista completa, otras estipulaciones son aplicables como se describe en las reglas correspondientes del plan.

- 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. 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. 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 CIB) 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

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. El periodo mínimo de diferimiento de Deutsche Bank varía de tres a cuatro años en un calendario de adquisición prorrateada de derechos, dependiendo del área de negocio del empleado.

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, el periodo mínimo de diferimiento de Deutsche Bank varía de tres a cuatro años en un calendario de adquisición prorrateada de derechos, dependiendo del área de negocio del empleado.

Información Cuantitativa

Requerimiento		Información Cuantitativa			
		2017		2018	
a.	Número de reuniones del Comité de Remuneraciones durante el ejercicio.	4		4	
	Número de empleados que recibieron una remuneración extraordinaria durante el ejercicio	53		39	
b.	1 Número y monto total de bonos garantizados concedidos durante el ejercicio.	0%		0%	
	2 Número e importe de los premios otorgados durante el ejercicio	0%		0%	
	3 Número y monto total de las indemnizaciones o finiquitos pagados durante el ejercicio*	0%		0%	
	4 Importe de las Remuneraciones extraordinarias pendientes de otorgar, desglosadas en efectivo, acciones e instrumentos vinculados y otras formas	21.93%		0.00%	
	5 Monto total de las remuneraciones otorgadas y pagadas en el ejercicio	8.75%		0.00%	
	Desglose del importe de las Remuneraciones concedidas por el ejercicio conforme a lo siguiente:				
c.	1 Remuneracion fija y variable	Fija	Variable	Fija	Variable
		87.40%	12.60%	89.36%	10.64%
	2 Transferida y no transferida	Transferida	No Transferida	Transferida	No Transferida
		0%	100%	0%	100%
	3 Remuneracion extraordinaria divididas en prestaciones pecuniarias, acciones e instrumentos vinculados y otros	Cash: 100% EUA: 0% RIA: 0% REA: 0%		Cash: 100% EUA: 0% RIA: 0% REA: 0%	
Exposición 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.	100%		100%	
	2 Importe total de las reducciones debido a ajustes ex post explícitos	1.40%		-57.52%	