For internal use only

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN (DECLARACIÓN DE POLÍTICA) 3
1.1 Antecedentes 3
1.2 Ámbito de aplicación 4
1.3 Principios y Objetivos de la Política Retributiva 4
1.4 Órganos responsables de la Política Retributiva 7
1.5 Colectivo identificado de DWM 8

2. ELEMENTOS DE LA POLÍTICA RETRIBUTIVA 8

3. POLÍTICA DE RETRIBUCIÓN FIJA 8
3.1 Principios básicos 8
3.2 Componentes de la Retribución Fija 9

4. POLÍTICA DE RETRIBUCIÓN VARIABLE 10
4.1 Objetivos de la Retribución Variable 10
4.2 Determinación de los fondos de Retribución Variable ("bonus pools") 12
4.3 Procedimiento de pago de la Retribución Variable de DWM 13
4.4 Condiciones particulares aplicables a miembros del consejo de administración y al colectivo identificado 14

5. COMPROMISOS POR PENSIONES 15

6. PAGOS POR RESOLUCIÓN ANTICIPADA DE CONTRATO 16

7. EVALUACIÓN DE LA APLICACIÓN DE LA POLÍTICA RETRIBUTIVA 18

8. IMPUESTOS, RETENCIONES, INGRESOS A CUENTA DEL IRPF Y COTIZACIONES A LA SEGURIDAD SOCIAL 18

For internal use only

1. INTRODUCCIÓN (DECLARACIÓN DE POLÍTICA)

1.1 Antecedentes

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.**

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**").

For internal use only

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 Manual. 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. (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.

Por tanto, esta Política Retributiva se basa en los principios, objetivos y el diseño de la estrategia y política de compensación establecidos por Deutsche Bank, AG para todo el Grupo Deutsche Bank[1], al que pertenece la Entidad.

1.2 Ámbito de aplicación

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

1.3 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 al planteamiento estratégico del Grupo.

[1] Entre otras, las siguientes políticas: "*Compensation and Benefits Policy - Deutsche Bank Group*", "*Approach to Compensation and Benefits*", "*Deutsche Bank Restricted Incentive Plan Rules*" y "*Deutsche Bank Equity Plan Rules*".

For internal use only

- **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 a 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.

For internal use only

- **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 "*Compensation and Benefits Policy – Deutsche Bank Group*" y el documento "*Approach to Compensation and Benefits*" (conjuntamente, 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 normativa MiFID y en las Directrices de la *European Securities and Markets Authority* ("**ESMA**") sobre políticas y prácticas de remuneración (MiFID), además de facilitar el cumplimiento de los objetivos comerciales y de permitir la atracción y retención de los mejores profesionales:

- No generen 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.

- No generen en las personas competentes conflictos de intereses ni la asunción de riesgos en materia de normas de conducta capaces de dañar los intereses de los clientes en el corto, medio y largo plazo.

- La proporción entre los componentes fijos y variables de la retribución de las personas competentes sea adecuada, 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.

- La evaluación del desempeño del colectivo identificado tenga en cuenta tanto criterios cuantitativos como cualitativos y de cumplimiento normativo.

- 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 perjudicar el conocimiento o el control de las prácticas retributivas por parte del departamento de "*Compliance*".

- Sean comprensibles y transparentes para las personas competentes.

For internal use only

1.4 Órganos responsables de la Política Retributiva

Deutsche Bank, AG tiene una estructura de gobierno corporativo en materia de remuneraciones a nivel global, que controla el cumplimiento por parte del Grupo Deutsche Bank de los requerimientos normativos de los reguladores locales.

En este sentido, Deutsche Bank, AG cuenta con una estructura de dos niveles, formada por:

- El *Supervisory Board*, a través del *Compensation Control Committee* ("CCC"), que establece y controla regularmente el marco retributivo del *Management Board*. A su vez, el CCC supervisa y controla el sistema de remuneración de los empleados del Grupo Deutsche Bank establecido por el *Management Board*. Este órgano también revisa periódicamente que el importe total de remuneración variable es apropiado y se adecúa a los requerimientos legales. Por último, el CCC evalúa el impacto del sistema de remuneración en la gestión del riesgo, el capital y la liquidez, asegurándose que éste se encuentra alineado con la estrategia de negocio y de riesgos.

- El *Management Board* y su comité delegado *Senior Executive Compensation Committe* ("SECC"), que es el responsable de aprobar las estructuras retributivas del Grupo y de ratificar la distribución y los gastos retributivos.

Adicionalmente, el *Compensation Officer* apoya al *Supervisory Board* y al CCC en el desarrollo de sus funciones relativas a la política de remuneraciones. El *Compensation Officer* desarrolla sus funciones de control de forma independiente y prepara anualmente una evaluación sobre la adecuación del diseño y de las prácticas retributivas al *Management Board*, *Supervisory Board* y al CCC.

No obstante lo anterior, 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. A fecha de elaboración de la presente Política, este órgano está compuesto por las siguientes personas:

  - Álvaro Vitorero Rodríguez, Presidente del Consejo de Administración de DWM.
  - Holger Doebold, consejero ejecutivo de DWM.
  - Luis Martín Jadraque, consejero no ejecutivo de DWM.
  - Nicolás Cotoner, consejero no ejecutivo de DWM.

For internal use only

- 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 Manual.

1.5 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 UE 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.
- Compromisos por Pensiones.
- Pagos por resolución anticipada de contrato.

3. POLÍTICA DE RETRIBUCIÓN FIJA

3.1 Principios básicos

La Retribución Fija constituye el elemento básico de la Política Retributiva. Este concepto está vinculado a las características propias de los puestos desempeñados, tales como, entre otros, (i) su relevancia organizativa, (ii) el impacto en resultados y (iii) el ámbito de responsabilidad asumido.

For internal use only

En el paquete retributivo de los profesionales de DWM, el componente salarial fijo constituirá una parte suficientemente elevada de la retribución total, permitiendo de este modo la máxima flexibilidad respecto a los componentes variables, tal y como exige la normativa sobre remuneraciones en el sector financiero.

Adicionalmente, en la fijación de la Retribución Fija, se tendrán en cuenta los siguientes factores:

- El nivel de responsabilidad de las funciones ejercidas por los empleados y directivos.
- El salario mínimo establecido en el Convenio Colectivo que resulte de aplicación.
- Los diferentes complementos por desempeño individual.

3.2 Componentes de la Retribución Fija

La Retribución Fija de cada empleado o directivo estará compuesta por dos bloques retributivos diferenciados, de conformidad con lo siguiente:

A. Salario base:

- El salario base remunera a los empleados por sus habilidades, experiencia y responsabilidades, teniendo en cuenta el nivel y alcance de su posición. El nivel adecuado de salario base para cada puesto se determina en función de las prácticas de mercado y de las exigencias normativas para la estructura retributiva.
- El salario base se revisa, generalmente, con periodicidad anual, a la finalización del año. Esta revisión debe realizarse teniendo en cuenta la remuneración total del empleado.

B. *"Allowances"*:

- Como parte de la Retribución Fija, y con carácter adicional al salario base, pueden establecerse "*allowances*" de carácter general o regional, así como otros elementos que no forman parte del salario base, como prestaciones para vehículo o familiares, siempre en función de las prácticas de mercados regionales o locales.

For internal use only

4. POLÍTICA DE RETRIBUCIÓN VARIABLE

Se entiende por Retribución Variable aquellos pagos o beneficios adicionales en función de los resultados o de otros objetivos establecidos por la Entidad.

La Retribución Variable deberá reflejar un rendimiento sostenible y adaptado al riesgo, así como un rendimiento superior al requerido para cumplir lo estipulado en la descripción de funciones como parte de las condiciones de trabajo.

La Retribución Variable no tendrá en ningún caso carácter consolidable, por lo que su percepción en un ejercicio determinado no supondrá la adquisición por el empleado o directivo de ningún derecho salarial adicional al respecto, no consolidándose la cuantía percibida como parte del salario bruto anual del empleado o directivo.

Mediante la Retribución Variable, DWM establece para sus profesionales la posibilidad de percibir, bajo el cumplimiento de los requisitos previstos a tal efecto, un determinado importe, variable según el grado de consecución de los objetivos, de acuerdo a los mecanismos de liquidación que correspondan, conforme a lo previsto en la normativa aplicable a las sociedades de gestión y en el presente Manual.

Con carácter general, el ratio entre Retribución Fija y Variable en el Grupo Deutsche Bank está limitado a 1:1, pudiendo incrementarse a 1:2 cuando así lo aprueben los accionistas en la junta general ordinaria bajo el cumplimiento de los requisitos legales correspondientes.

4.1 Objetivos de la Retribución Variable

La Retribución Variable de la Entidad tiene los siguientes objetivos:

(a) Reconocer que cada empleado contribuye al éxito del Grupo Deutsche Bank a través del componente de grupo de la Retribución Variable ("**Componente de Grupo**").

A este respecto, el objetivo del Componente de Grupo es crear un vínculo claro entre el rendimiento del Grupo y la retribución de los empleados, reconociendo que cada empleado contribuye al éxito del Grupo.

Los importes del Componente de Grupo concedidos a los empleados beneficiarios dependerán de la consecución de los Indicadores Clave de Rendimiento (KPI) del Grupo.

For internal use only

El Componente de Grupo puede reducirse a cero cuando las métricas establecidas de las que depende el pago de la remuneración no se hayan cumplido durante el año. Aunque el Componente de Grupo se determina de forma independiente al rendimiento individual, la Entidad se reserva el derecho de reducir el importe de la Remuneración Variable en su totalidad, incluyendo el Componente de Grupo, en casos graves de conducta indebida, rendimiento insuficiente, faltas de disciplina o comportamiento insatisfactorio por parte del empleado.

En circunstancias excepcionales la Entidad podrá excluir a empleados del Componente de Grupo.

(b) Reflejar los resultados individuales, los comportamientos y la adhesión al conjunto de los valores básicos del Grupo a través de la retribución variable individual discrecional ("**Componente Individual**").

El Componente Individual tiene como objetivo reconocer el desempeño particular a nivel individual, teniendo en cuenta tanto factores financieros como no financieros, incluyendo los siguientes:

- El desempeño de la División del Grupo en la que el empleado preste sus servicios.
- El desempeño individual del empleado frente a los objetivos y expectativas.
- Objetivos relativos frente a grupos de comparación.
- La adhesión a los valores y convicciones fundamentales del Grupo.
- La retención del empleado.

El Componente Individual se aplica sobre los empleados que tengan la posición de *Vice President* o superior.

(c) Recompensar la contribución excepcional a través del incentivo discrecional de reconocimiento ("**Incentivo de Reconocimiento**").

El Incentivo de Reconocimiento puede concederse discrecionalmente por la Entidad a un empleado para reconocer determinadas aportaciones extraordinarias y asegurar un impacto en la motivación de los empleados que no sean elegibles para el Componente Individual. El Incentivo de Reconocimiento es un incentivo en metálico que puede asignarse en cualquier momento. Se establecerán diferentes Divisiones para fijar los parámetros de elegibilidad, frecuencia y volumen.

For internal use only

Por otro lado, el departamento de "*Compliance*", velará por que el establecimiento, el diseño y el desarrollo de la política retributiva se realice conforme a las Directrices de ESMA sobre políticas y prácticas de remuneración (MiFID) y, en todo caso, cumpla con las directrices establecidas en la Política Retributiva del Grupo.

Adicionalmente, cabe destacar que la consideración de la sostenibilidad y los riesgos de sostenibilidad es una parte integral de la determinación de la compensación variable basada en el rendimiento en el Grupo Deutsche Bank. A estos efectos, se han establecido objetivos relacionados con la sostenibilidad que incluyen objetivos financieros y no financieros, como la financiación sostenible y los volúmenes de inversión, así como la cultura y la conducta. La sostenibilidad y los principios de sostenibilidad subyacentes forman parte asimismo del Código de Conducta del Grupo Deutsche Bank que los empleados deben cumplir.

4.2 Determinación de los fondos de Retribución Variable ("bonus pools")

La política del Grupo Deutsche Bank establece los criterios para determinar los *bonus pools*. Dichos criterios tienen en cuenta tanto los riesgos presentes como los futuros y vienen descritos en la Política Retributiva del Grupo.

A este respecto, el Grupo Deutsche Bank tiene establecida una metodología que garantiza que en la determinación de la retribución variable se tenga en cuenta el rendimiento ajustado al riesgo, así como la posición de capital de la Entidad y sus divisiones. El *bonus pool* viene principalmente determinado por (i) la capacidad del Grupo (es decir, qué "puede" conceder el Grupo en concepto de retribución variable de forma que no incumpla los requisitos impuestos por los órganos reguladores) y (ii) la estrategia del Grupo (qué "debe" conceder el Grupo en concepto de retribución variable para que la retribución sea apropiada y al mismo tiempo proteja la fortaleza a largo plazo del negocio).

La metodología de determinación de los *bonus pools* se revisa anualmente para asegurar que es coherente con la estrategia del Grupo y que se cumplen los requisitos regulatorios. Los parámetros para determinar los *bonus pools* están incluidos en la Política Retributiva del Grupo vigente en cada año.

El fondo para la Retribución Variable del colectivo identificado de DWM se reducirá en caso de apreciarse un comportamiento negativo de los resultados de la Entidad o de sus ratios de capital, ya sea en relación con los de ejercicios anteriores o con los de entidades semejantes, o un comportamiento negativo de otros parámetros como el grado de consecución de los objetivos presupuestados.

En cualquier caso, la reducción de la Retribución Variable se producirá siempre que esté en vigor una exigencia o recomendación de la autoridad competente a la Entidad de restringir su política de distribución de dividendos.

For internal use only

El Consejo de Administración de DWM determinará, en su caso, si han concurrido las circunstancias descritas y la Retribución Variable que, en su caso, deba ser reducida. A este respecto, el Consejo de Administración valorará los citados supuestos teniendo en cuenta que la Entidad se encuentra dentro del Grupo Deutsche Bank y que los resultados a nivel consolidado pueden afectar positiva o negativamente a la reducción de la Retribución Variable.

4.3 Procedimiento de pago de la Retribución Variable de DWM

Para la mayoría de los empleados de DWM, la Retribución Variable se abona en metálico a la finalización del periodo de medición correspondiente.

No obstante, la Entidad dispone de una matriz para la determinación de la asignación de la Retribución Variable de los miembros del colectivo identificado entre los siguientes elementos:

- ***Upfront Awards:***
  - "***Upfront Cash"***: Parte de la retribución variable que se abona en metálico y se paga a la finalización del año correspondiente.
  - ***"Equity Upfront Award"*** ("**EUA**"): Todos los miembros del colectivo identificado deben recibir el 50 por 100 de su retribución variable no diferida en forma de acciones o instrumentos basados en acciones. Estos incentivos se devengan con carácter inmediato, si bien están sujetos a un periodo de retención de, al menos, un año. El EUA se rige por los términos previstos en "*Deutsche Bank Equity Plan Rules*", que se actualiza anualmente, incluyendo las disposiciones relativas a las "*forfeiture & clawback provisions*".
- ***Deferred Awards:***
  - *"Deferred Cash"* – *"**Restricted Incentive Awards**"* ("**RIA**"): Parte de la retribución variable que se abona en metálico y se paga en diferentes tramos en periodos plurianuales. Los RIA se rigen por los términos previstos en el "*Deutsche Bank Restricted Incentive Plan Rules*", que se actualiza anualmente, incluyendo las disposiciones relativas a las "*forfeiture & clawback provisions*".
  - "*Deferred Equity*" – "***Restricted Equity Awards***" ("**REA**"): Parte de la retribución variable que se abona en acciones o instrumentos basados en acciones transcurrido un determinado periodo de tiempo. Las acciones o instrumentos basados en acciones entregadas están sujetas a un periodo de retención de, al menos, un año. Los REA se rigen por los términos previstos en el "*Deutsche Bank Equity Plan Rules*", que se actualiza anualmente, incluyendo las disposiciones relativas a las "*forfeiture & clawback provisions*".

For internal use only

De acuerdo con las prácticas habituales en la Entidad, la totalidad de la retribución variable abonada a los miembros del colectivo identificado estará sujeta a cláusulas *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*".

4.4 Condiciones particulares aplicables a miembros del consejo de administración y al colectivo identificado

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.

Consejeros ejecutivos y resto del colectivo identificado de la Entidad

En cumplimiento de la normativa aplicable, con sujeción a la estructura jurídica de la IIC y a las normas de los fondos o sus estatutos, al menos el 50 por cien de cualquier elemento de retribución variable deberá consistir en participaciones de la IIC, a menos que la gestión de dicha IIC represente menos del 50 por cien de la cartera total de la sociedad de gestión, en cuyo caso no resultará de aplicación el mínimo del 50 por cien. En virtud de lo anterior, al menos el 50 por cien de cualquier elemento de la Retribución Variable del colectivo identificado en DWM se abonará en instrumentos de capital a través de las concesiones de EUA y REA. La Entidad ha adoptado esta política a efectos de evitar conflictos de intereses y teniendo en cuenta el tamaño, organización interna, naturaleza, alcance y complejidad de las actividades que desarrolla, así como de su integración en el Grupo Deutsche Bank, de mayores dimensiones.

Los instrumentos de capital entregados al colectivo identificado como parte de su Retribución Variable tendrán un periodo de indisponibilidad que se comunicará en cada fecha de entrega y que será de al menos un año. Este régimen de indisponibilidad de las acciones resultará igualmente de aplicación, con independencia de cualquier cambio en la situación laboral de la persona.

For internal use only

Adicionalmente, como mínimo el 40 por 100 de la Retribución Variable se abonará de manera diferida (i.e. RIA y REA) durante un periodo no inferior a entre 3 y 5 años. Dentro del periodo de diferimiento podrán realizarse abonos parciales que en ningún caso superarán el cociente de dividir los *"Deferred Awards"* entre el número de años de diferimiento.

La Retribución Variable se abonará o se consolidará únicamente si resulta sostenible de acuerdo con la situación financiera de la Entidad en su conjunto, y si se justifica sobre la base de los resultados del Grupo, de la Entidad, de la unidad de negocio y de la persona de que se trate.

En particular, serán de aplicación las *"performance conditions"* y las cláusulas *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*".

Las personas incluidas en el colectivo identificado no podrán realizar operaciones de cobertura de ningún tipo ni contratar ningún seguro sobre los "*Deferred Awards*" pendientes de abono.

Tampoco podrán realizar operaciones de cobertura sobre los instrumentos de capital ya entregados que se encuentren sujetos al régimen de indisponibilidad.

Por último, DWM sólo podrá garantizar la remuneración variable en casos excepcionales, en el contexto de la contratación de nuevo personal y con carácter limitado al primer año.

5. 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.

For internal use only

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 discrecionales 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 discrecionales 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 discrecionales 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*".

6. 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.

For internal use only

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.

For internal use only

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.

7. 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.

8. 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.

For internal use only