

Manual de Política Retributiva

Diciembre 2017



Table of Contents

1	Introducción (Declaración de Política)	3
1.1	Antecedentes	3
1.2	Ámbito de aplicación	3
1.3	Principios y Objetivos de la Política Retributiva	4
1.4	Órganos responsables de la Política Retributiva	5
1.5	Colectivo identificado	6
1.6	Colectivo identificado	6
2	Elementos de la política retributiva	6
3	Política de retribución fija	6
3.1	Principios básicos	6
3.2	Componentes de la Retribución Fija	7
4	Política de retribución variable	7
4.1	Objetivos de la Retribución Variable	7
4.2	Determinación de los fondos de Retribución Variable (“bonus pools”)	8
4.3	Elementos de la Retribución Variable de DAM	9
4.4	Condiciones particulares aplicables a miembros del consejo de administración, y al colectivo identificado	9
5	Beneficios sociales	10
6	Pagos por resolución anticipada de contrato	10

1 Introducción (Declaración de Política)

1.1 Antecedentes

La Política Retributiva para empleados y directivos de Deutsche Asset Management SGIIC, SA ("DAM" o "la Entidad") 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.

La Ley 22/2014 ha traspuesto al ordenamiento jurídico español 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").

Tanto la Ley 22/2014 como la 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") (el "colectivo identificado").

DAM, 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.

DAM 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 Bank¹, AG para todo el Grupo Deutsche Bank, al que pertenece la Entidad.

1.2 Ámbito de aplicación

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

Los empleados y directivos considerados colectivo identificado, a efectos de la normativa bancaria (es decir, la Directiva 2013/36/UE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de junio de 2013, relativa al acceso a la actividad de las entidades de crédito y a la supervisión prudencial de las entidades de crédito y las empresas de inversión, por la que se modifica la Directiva 2002/87/CE y se derogan las Directivas 2006/48/CE y

¹ Entre otras, las siguientes políticas: "Compensation Policy-HR", "Deutsche Bank Restricted Incentive Plan Rules", "Deutsche Bank Equity Plan Rules" y "compensation Policy for Investment Services".

2006/49/CE ("CRD IV"), estarán sujetos asimismo al cumplimiento de la política de remuneración aplicable fijada por Deutsche Bank, S.A.E. y sus filiales en España para tales fines, por lo que respecta a la retribución que perciben de Deutsche Bank, S.A.E., o sus filiales, como contraprestación por las funciones que desempeñan en el Banco.

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.
- 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 DAM 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.
- 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 ("colectivo identificado") 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").

Asimismo, de acuerdo con la "Compensation Policy for Investment Services" del Grupo Deutsche Bank, las prácticas de remuneración de DAM se diseñarán, en todo momento, de forma que, 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.

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 Committee ("SCC"), 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 Comité de Remuneraciones de DAM.
- El Departamento de Recursos Humanos del Grupo Deutsche Bank en España.

En particular, el Comité de Remuneraciones tendrá las siguientes competencias en materia de remuneraciones:

- Proponer, dentro del marco establecido en los Estatutos Sociales, el sistema de compensación retributiva del Consejo de Administración en su conjunto, tanto en lo que se refiere a sus conceptos, como a sus cuantías y al sistema de su percepción.
- Proponer al Consejo y velar por la observancia de la política de retribución de los altos directivos, los responsables de asumir riesgos y los que ejercen funciones de control, y cualquier empleado que perciba una remuneración total que lo incluya en el mismo grupo de remuneración que los altos directivos y los responsables de asumir riesgos, cuyas actividades profesionales inciden de manera importante en el perfil de riesgo de la Sociedad o de los fondos que gestionen (retribución del "colectivo identificado").
- Determinar, para que puedan ser convenidas contractualmente, la extensión y cuantía de las retribuciones, derechos y compensaciones de contenido económico de los consejeros ejecutivos de la Sociedad, elevando al Consejo de Administración las correspondientes propuestas.
- Proponer al Consejo la política de retribución de los altos directivos, así como las condiciones básicas de sus contratos, supervisando de forma directa la remuneración de los altos directivos encargados de la gestión de riesgos y con funciones de control de la Sociedad.

- Garantizar que la política de remuneraciones es coherente con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses de la Sociedad y de los fondos que gestiona, así como de los inversores de dichos fondos.

El Comité revisará periódicamente los programas de retribución, ponderando su adecuación y sus rendimientos y procurando que las remuneraciones se ajusten a los criterios de moderación y adecuación con los resultados de la Entidad. A su vez velará por la transparencia de las retribuciones y por la observancia del esquema de compensación implantado en el Grupo Deutsche Bank.

Los componentes fundamentales de la Política Retributiva de DAM 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. También será responsable de informar al Consejo de cuantas cuestiones puedan resultar de relevancia en relación con la remuneración de los consejeros, los altos directivos y restantes miembros del colectivo identificado.

1.5 Colectivo identificado

El colectivo identificado comprende a aquellas categorías de personal que abarcan 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 “European Securities and Markets Authority” (“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.

1.6 Colectivo identificado

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.

2 Elementos de la política retributiva

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

- Retribución Fija.
- Retribución Variable.
- Beneficios Sociales.
- 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.

En el paquete retributivo de los profesionales de DAM, 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 tres 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. Suplemento de retribución fija adicional:

- Algunos empleados pueden ser beneficiarios de este suplemento que se abona de forma semestral.

C. “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 mercado regionales o locales.

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, DAM 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.

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 la 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.

El Componente de Grupo se aplica sobre los empleados que tengan la posición de Managing Director o inferior.

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 individual 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 tengan la posición de Assistant Vice President (AVP) o inferior. El Incentivo de Reconocimiento es un incentivo en metálico con múltiples ocasiones de ser asignado cada año, comenzando en la segunda mitad del año 2016. Se establecerán diferentes Divisiones para fijar los parámetros de elegibilidad, frecuencia y volumen.

Por otro lado, el departamento de “Compliance”, velará por que el establecimiento, el diseño y el desarrollo de la política retributiva en 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 “Compensation Policy for Investment Services”.

4.2 Determinación de los fondos de Retribución Variable (“bonus pools”)

La política del Grupo Deutsche Bank establece los criterios para determinar bonus pools. Dichos criterios tienen en cuenta tanto los riesgos presentes como los futuros y vienen descritos en el documento “Compensation Policy – HR”.

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 del Banco 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 Compensation Policy – HR vigente en cada año.

El fondo para la Retribución Variable del colectivo identificado de DAM 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.

El Consejo de Administración de DAM, a propuesta del Comité de Remuneraciones, 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 Elementos de la Retribución Variable de DAM

La Entidad dispone de una matriz para la determinación de la asignación de la Retribución Variable entre los siguientes elementos:

- Upfront compensation:
 - “Upfront Cash”: importe en metálico que 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. 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 provisions”.
- Deferred compensation:
 - “Deferred Cash” – “Restricted Incentive Awards” (“RIA”): importe en metálico que 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 provisions”.
 - “Deferred Equity” – “Restricted Equity Awards” (“REA”): retribución variable que se abona en acciones o instrumentos basados en acciones transcurrido un determinado periodo de tiempo. 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 provisions”.

Con carácter general, los “Deferred Awards” tienen carácter restringido hasta su devengo. De acuerdo con las prácticas habituales en la Entidad, la parte no abonada de los “Deferred Awards” estará sujeta a cláusulas *malus* o *clawback*, de acuerdo con lo establecido en el apartado 4.4.

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

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 DAM 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. Este régimen de indisponibilidad

de las acciones resultará igualmente de aplicación, con independencia de cualquier cambio en la situación laboral de la persona.

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 “forfeiture conditions” que se establezcan anualmente en “Compensation Policy – HR”, “Deutsche Bank Equity Plan Rules”, “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.

5 Beneficios sociales

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

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

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

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

- Las aportaciones realizadas a los beneficios discretos de pensión estarán sujetas a las cláusulas de malus y clawback descritas en el apartado 4.4.
- Si la persona perteneciente al colectivo identificado abandonara la Entidad antes de su jubilación, la Entidad conservará en su poder los beneficios discretos de pensión por un periodo de cinco años en forma de instrumentos de capital. Durante este periodo de retención serán de aplicación las cláusulas de malus y clawback descritas en el apartado 4.4.
- Si la persona perteneciente al colectivo identificado alcanzara la edad de jubilación, se le abonarán los beneficios discretos de pensión en forma de instrumentos de capital, con sujeción a un periodo de retención de cinco años. Durante este periodo de retención serán de aplicación las cláusulas de malus y clawback descritas en el apartado 4.4.

En el caso de los miembros del colectivo identificado que pertenezcan al “Executive Committee” de la Entidad, al menos el 15 por 100 de las aportaciones realizadas a los compromisos por pensiones tendrán la consideración de beneficios discretos de pensión. No obstante, cuando las aportaciones que la Entidad realice a favor de un empleado a los planes de pensiones de empleo y seguros colectivos de ahorro sean reducidas, en aplicación del principio de proporcionalidad, la Entidad podrá decidir no aportar el 15 por 100 como beneficio discrecional de pensión.

6 Pagos por resolución anticipada de contrato

La indemnización por resolución anticipada de contrato a la que tenga derecho un empleado de la Entidad de acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores (la “indemnización legal”), se abonará en el plazo y forma que legalmente corresponda.

En el caso de que la indemnización a abonar a la persona perteneciente al colectivo identificado sea superior a la indemnización legal, el importe que exceda de la indemnización legal se abonará de acuerdo al procedimiento descrito en el apartado 4.4 de este Manual, y estará sujeto a las “Deutsche Bank Restricted Incentive

Plan Rules". A estos efectos, el término "Retribución Variable" se entenderá referido al importe que exceda de la indemnización legal a abonar a la persona perteneciente al colectivo identificado.

En todo caso, los importes no diferidos de la indemnización que excedan de la indemnización legal podrán ser reducidos en caso de que el Comité de Remuneraciones determine que han concurrido las siguientes circunstancias:

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

Los importes diferidos de la indemnización que excedan de la indemnización legal podrán ser reducidos ("malus") en caso de que el Comité de Remuneraciones 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.

Deutsche Asset Management, S.G.I.I.C., S.A.
Paseo de la Castellana, 18
Madrid, 28046, Spain

Phone: +34 91 335 52 11
www.dws.es

La información del presente documento es propiedad del Grupo Deutsche Bank y está prohibido su copia, utilización, divulgación en un sistema de recuperación o su transmisión de cualquier forma o por cualquier medio (electrónico, mecánico, reprográfico, grabador, etc.), ya sea parcial o íntegramente, fuera del Grupo Deutsche Bank sin su consentimiento previo por escrito.