

UBS Securities España S.V., S.A.U.

Informe sobre

Política de Remuneración

2014

INDICE

POLITICA DE REMUNERACIÓN

Política de remuneración 3

- 1. INTRODUCCIÓN 3**
- 2. Ámbito de aplicación 4**
- 3. Principios y Objetivos de la Política Retributiva 4**
- 4. Órganos responsables de la Política Retributiva 7**
- 5. Colectivo Identificado 8**
- 6. Información sobre el proceso de decisión seguido para establecer la Política de Remuneración. 8**
- 7. Información sobre la relación entre remuneración y los resultados, o en su caso, evaluación del desempeño. 13**
- 8. Características más importantes de la concepción del sistema de remuneración, especificando la información sobre los criterios aplicados en la evaluación de los resultados o el desempeño y su ajuste en función del riesgo, la política de diferimiento y los criterios de adquisición. 14**
- 9. Información sobre los criterios en materia de resultados o evaluación del desempeño en que se basa el derecho a recibir acciones, opciones o a los componentes variables de la remuneración. 15**
- 10. Los principales parámetros y la motivación de los posibles planes de remuneración variable y otras ventajas no pecuniarias. 17**
- 11. Información cuantitativa agregada sobre las remuneraciones, desglosadas por ámbitos de actividad. 18**
- 12. Información cuantitativa agregada sobre las remuneraciones, desglosadas por altos directivos y empleados cuyas actividades inciden de manera importante en el perfil de riesgo de la entidad. 19**

POLÍTICA DE REMUNERACIÓN

1. INTRODUCCIÓN

La Política Retributiva para empleados y directivos de UBS Securities España, Sociedad de Valores, S.A.U. (la “**Entidad**” o “**UBS España**”) nace con la vocación de dotar a la Entidad de procedimientos sólidos que promuevan políticas y prácticas de remuneración compatibles con una gestión adecuada y eficaz del riesgo, de acuerdo con lo establecido en el artículo 29.1 de la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito (“**LOSS**”), y con el artículo 70.ter.Dos.1 de la Ley 24/1988, de 28 de julio, del Mercado de Valores (“**LMV**”).

Esta normativa ha traspuesto al ordenamiento jurídico español 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 2006/49/CE (“**CRD IV**”).

Tanto la LOSS y la LMV como la CRD IV tienen como objetivo evitar que las políticas de remuneración socaven la solidez de las entidades financieras y empresas de servicios de inversión y desestabilicen el sistema bancario a través de la creación de incentivos para una asunción excesiva de riesgos.

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 adecuada y eficaz de los riesgos, sin ofrecer incentivos para asumir riesgos que rebasen el nivel tolerado por la entidad.
- La política de remuneración debe ser compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo de la entidad e incluirá medidas para evitar los conflictos de intereses.

- De cara a garantizar la independencia del personal que ejerce funciones de control, las entidades de crédito se asegurarán de que estas personas serán remuneradas en función de la consecución de los objetivos relacionados con sus funciones, con independencia de los resultados de las áreas de negocio que controle.

Dicha normativa desarrolla una serie de principios que las entidades financieras y las empresas de servicios de inversión 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 su perfil de riesgo (“**Colectivo Identificado**”).

La Entidad, 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 una Política Retributiva en la que se identifican tanto los principios generales que la rigen, como los objetivos que persigue, así como la descripción de los principales elementos que forman parte de la retribución de los empleados y directivos de UBS España.

La Política Retributiva se basa en los principios, objetivos y el diseño del esquema de compensación establecido por la entidad cabecera del grupo en Suiza (“**Grupo UBS**”), al que pertenece UBS Securities España SV, S.A.U.

2. Ámbito de aplicación

La política retributiva es aplicable a todos los empleados y directivos de UBS España, así como de cualquiera de sus sociedades filiales en España, salvo que el Grupo o la entidad correspondiente aprueben una política retributiva distinta para dichas filiales o sea de aplicación una normativa específica para dichas filiales.

3. Principios y Objetivos de la Política Retributiva

La Política Retributiva de UBS España se rige por los “*Total Reward Principles*” aplicables globalmente en todo el Grupo UBS, focalizados en la recompensa del rendimiento, la rentabilidad sostenida, el buen gobierno y una fuerte conciencia de control del riesgo.

Los principios que rigen la política retributiva del Grupo UBS a nivel global son los siguientes:

- *Atraer y comprometer a un colectivo de empleados diverso y con talento.*

La política de retribuciones del Grupo UBS tiene como objetivo proporcionar a los empleados con talento una remuneración adecuada, equilibrada entre los elementos fijos y variables, competitiva en el mercado, y abonada durante un período de tiempo adecuado.

- *Gestión eficaz del desempeño individual y de la comunicación.*

La exhaustiva evaluación del desempeño individual, combinado con una comunicación efectiva, asegura la existencia de una conexión directa entre la consecución de los objetivos empresariales y la remuneración individual.

- *Alinear la remuneración con la rentabilidad sostenible.*

El objetivo del Grupo UBS es cultivar una cultura de integración y colaboración dentro del mismo y de las entidades que lo componen. La política retributiva debe contribuir a fomentar un sentido de compromiso entre los empleados, y servir para alinear sus intereses a largo plazo con los de clientes y accionistas.

- *Apoyo adecuado y asunción de riesgos controlado.*

La compensación está estructurada de tal manera que los empleados desarrollen comportamientos consistentes con la gestión del riesgo en el Grupo UBS, protegiendo así el capital y reputación del Grupo UBS, y persiguiendo la mejora de la calidad de los resultados financieros, en línea con lo que los inversores esperan de la Entidad.

De acuerdo con lo anterior, los “*Total Reward Principles*” contribuyen a las pautas establecidas por el Grupo UBS de orientación al cliente, excelencia y rendimiento sostenible, además de dar cumplimiento a las disposiciones legales.

Adicionalmente a los “*Total Reward Principles*” específicos del Grupo UBS, la compensación de los empleados y directivos en UBS España se orienta por los siguientes principios de carácter general:

- **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 la Entidad 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.
- **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 su desempeño y a los resultados obtenidos.
- **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, áreas de negocio 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 entidades de crédito.

- **Cumplimiento de la normativa sobre remuneraciones**: al tratarse de empresas de una empresa de servicios de inversión, la remuneración de los profesionales que forman parte del Colectivo Identificado se adecuará en todo caso a lo establecido en el Capítulo V de la LOSS y en la LMV, teniendo en cuenta el tamaño, organización interna, naturaleza, alcance y complejidad de las actividades desarrolladas por la Entidad, en aplicación del principio de proporcionalidad establecido en la normativa.

4. Órganos responsables de la Política Retributiva

El Grupo UBS cuenta con una estructura de gobierno corporativo en materia de remuneraciones a nivel global, que establece las decisiones en materia de política de retribuciones y controla el cumplimiento por parte del Grupo UBS de los requerimientos normativos de los reguladores locales:

- *Group Executive Board*: órgano responsable de la gestión ejecutiva del Grupo UBS. Asume la responsabilidad general del desarrollo del Grupo UBS, de la división de negocio y de la aplicación de las estrategias definidas.
- *Board of Directors' Human Resources and Compensation Committee*: órgano responsable de, entre otras, las funciones de apoyo al *Board of Directors* para establecer las directrices sobre compensación y beneficios aplicables a la totalidad de los empleados y directivos del Grupo UBS.

Con carácter adicional, y con la finalidad de asegurar el cumplimiento de los requerimientos normativos en España y la implantación de la política de retribuciones, los órganos responsables de la Política de la Entidad a nivel local son:

- El Consejo de Administración de UBS España.
- El Comité de Nombramiento y Retribuciones cuyas funciones han sido asumidas por el Consejo de Administración de UBS España.
- El Departamento y responsables de Legal y *Compliance* de la Entidad.
- El Departamento y responsables de Recursos Humanos de la Entidad.

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 recibe 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 UBS Securities España SV, S.A.

UBS España determinará y actualizará la composición del Colectivo Identificado de cada Entidad de acuerdo con los criterios establecidos en la normativa española y en el Reglamento Delegado UE 604/2014, de la Comisión, de 4 de marzo de 2014 (“**Reglamento Delegado**”) o la normativa que lo sustituya en el futuro.

6. Información sobre el proceso de decisión seguido para establecer la Política de Remuneración.

En el ejercicio 2014 se ha continuado con el mismo sistema, apoyado en los tres pilares básicos que describimos a continuación:

Pilar 1. Actuación del Consejo de Administración.

- i. Por un lado, con fecha 10 de febrero de 2012, el Consejo de Administración de la Entidad aprobó su adhesión a la política retributiva de su matriz UBS AG, y acordó que sería **el Consejo de Administración** el órgano encargado de velar porque la política retributiva de la Entidad se encontrara alineada con las exigencias normativas españolas garantizando la aplicación de los principios generales de la política de remuneración establecidas en nuestra regulación.
- ii. En segundo lugar, en dicha reunión el Consejo acordó, igualmente, que sería el encargado de realizar, por sí mismo **o por delegación en el Departamento de Recursos Humanos**, una evaluación anual central e independiente de dicha política.
- iii. Adicionalmente, y en virtud del “**principio de proporcionalidad**” y dado que no existen riesgos significativos tal y como han sido descritos en la primera parte del presente informe, al no tomar la Entidad decisiones de negocio que pudieran incrementar de forma relevante su perfil de riesgo, ésta decidió igualmente no constituir un “**Comité de Remuneraciones**” asumiendo sus funciones el Consejo de Administración.

Pilar 2. Actuación de un experto independiente.

- i. Se ha contratado en el ejercicio 2014 a un “**Experto Independiente**”, GARRIGUES, S.A. que ha asesorado sobre el grado de adecuación de nuestra política retributiva al actual marco normativo.
- ii. UBS es responsable de implantar y supervisar periódicamente que su política retributiva se encuentre alineada con la regulación en vigor.

Pilar 3. Sistematización y delimitación del modelo retributivo del Grupo UBS.

Como integrantes de dicha política retributiva, consideramos la filosofía incorporada a los siguientes documentos:

- i. “**Total Rewards Principles**”: documento de explicación del enfoque de UBS en temas de compensación que afectan a todos los empleados. Establece el marco de referencia para los acuerdos sobre incentivos de conformidad con los requerimientos regulatorios.
- ii. “**UBS Behaviors & Principles**”: Se evalúa a los empleados en el "cómo" logran sus objetivos a través de los comportamientos y principios recomendados por UBS. Seguimos fortaleciendo nuestros principios mediante la adopción de comportamientos a tener en cuenta al tomar decisiones de compensación y desempeño, basadas en los principios de la política retributiva.
- iii. “**Performance Measurement & Management. Objective Setting Basics**”: Manual interno con orientaciones sobre la fijación de objetivos de acuerdo con el sistema y aplicación de gestión del desempeño de UBS.
- iv. “**2014 Compensation Framework**”: Resumen de las principales características de los programas de retribución mediante instrumentos vinculados al capital y otros, basado en la adopción de un modelo de compensación, fundamentado en la rentabilidad ajustada al riesgo, reforzándose el enfoque de los empleados en el desempeño a medio y largo plazo. Dichos programas son básicamente:
 - o Equity Ownership Plan (EOP)
 - o Deferred Contingent Capital Plan (DCCP)

- v. **“CRD IV”**: Listado de puestos afectados por el Reglamento Delegado 604/14, y la sociedad a la que pertenece cada uno. Este documento ha sido complementado con información relativa a los argumentos para inclusión de los puestos, obtenida directamente de los responsables de Recursos Humanos.
- vi. **“Información extraída de la Intranet Grupo UBS”**: Referente a estructura organizativa y gobierno corporativo.
- vii. **“Reglamento Interno de Conducta”**: Contiene información sobre la organización funcional y órganos de gobierno del Grupo.
- viii. **“Otros documentos”**: extractos de presentaciones internas con información sintetizada sobre asuntos relativos a la evaluación del desempeño y las políticas de compensación.

Teniendo en consideración estos tres pilares y la cuantiosa documentación analizada, como criterio general para el ejercicio 2014 puede señalarse que el Consejo de Administración de la Entidad ha asumido como propio el **“Modelo Retributivo del Grupo”** en relación con el cuál se han analizado, de conformidad con las exigencias regulatorias, los siguientes aspectos:

- (i). **Empleados que conforman el Colectivo Identificado por el Nuevo Marco Normativo.**
- (ii). **Retribución variable del Colectivo Identificado:**
 - a. Relación y proporción entre retribución variable y fija.
 - b. Retribución variable y diferimiento (criterio amplio o restrictivo).
 - c. Retribución variable y forma de abono: pago en acciones / retribución dineraria / sistema de Bonos.
 - d. Capacidad de adaptación de la retribución variable a los resultados de la Entidad: Ajustes *ex post* y periodo de retención.
 - e. Inexistencia de retribución variable garantizada.
 - f. Retribución variable en relación al capital, el riesgo (actual y futuro), la liquidez necesaria y la estrategia a largo plazo.
- (iii). **Esquema de retribución de las funciones de control de la Entidad y referencia a los directivos de gestión de riesgos y auditoría interna.**
- (iv). **Herramientas de medición y valoración del desempeño del Colectivo Identificado:**
 - Criterios de ponderación y desglose según tipo de objetivo (Entidad, unidad, empleado).

- Escalas de consecución (mínimas y máximas) e interruptores de pago anuales o plurianuales (variable y otros beneficios).
- (v). **Compromisos por rescisión anticipada.**
- (vi). **Compromisos por pensiones y beneficios discrecionales.**
- (vii). **Procedimiento de propuesta y aprobación de las remuneraciones:**
- Comisión de Retribuciones.
 - Supervisión de las retribuciones (Colectivo afectado / Resto de empleados).
- (viii). Mecanismos de reporting a la CNMV.

Con carácter general, para la correcta adecuación de la política retributiva anteriormente mencionada al actual marco regulatorio deben tenerse en consideración los siguientes elementos que ha guiado el proceso de toma de decisiones por el Consejo de Administración de la Entidad:

- i. Debe tenerse en cuenta que los diferentes requerimientos normativos que integran la política de remuneraciones han de adaptarse al tamaño, negocio y complejidad de actividades que realizan las Entidades Financieras. En este sentido, el artículo 116 del RD 216/2008 establece, al referirse a la Política de Remuneraciones, que habrá de definirse *“de forma proporcional a su tamaño, la naturaleza, el alcance y la complejidad de sus actividades.”*
- ii. En el mismo sentido, el CEBS, en sus ***Principios de alto nivel sobre remuneraciones de Entidades Financieras***, indica en su Apartado Tercero que *“La política de remuneración debe tener en cuenta la naturaleza de la Entidad así como la escala y complejidad de sus actividades”*. Asimismo, en su ***Guía sobre políticas y prácticas de remuneración*** establece que *“el principio de proporcionalidad tiene por objeto adaptar de manera coherente las políticas y prácticas de remuneración con el perfil de riesgo individual, la propensión al riesgo y la estrategia de la institución, con el fin de alcanzar con mayor eficacia los objetivos establecidos en los principios”*.
- iii. Desde esta perspectiva, UBS España forma parte del grupo UBS, del cual UBS Group AG, con domicilio en Suiza, es su matriz; el Grupo se divide en cuatro áreas de negocio independientes y, en particular, la Entidad pertenece al área global de “UBS Investment Bank”.

- iv. Siendo la banca de inversión un prestador de servicios de inversión de carácter global e integrado que presta servicios de inversión a clientes profesionales con acceso a los principales mercados del mundo, dicha prestación global se organiza entorno a dos grandes principios de organización, la funcional y la territorial. Mientras que la organización global es de naturaleza esencialmente decisoria, de manera que los procesos de toma de decisión para los diferentes servicios de inversión se encuentra centralizada en la matriz UBS AG, a cuyos Órganos de Gobierno corresponde la delimitación de la estrategia general y establecer las reglas de distribución de las respectivas competencias de todo el grupo, la administración territorial es esencialmente coordinadora y supervisora, teniendo en cuenta la necesaria segmentación en los procesos de toma de decisiones que imponen las barreras de información.
- v. En consecuencia, el Consejo de Administración de la Entidad carece de capacidad ejecutiva para fijar el perfil de riesgo sin la aprobación por los órganos responsables del grupo. De hecho, son los órganos superiores del grupo (dentro de su área de negocio y los comunes del grupo) quienes fijan las decisiones estratégicas de negocio para la Entidad y su perfil de riesgo.

De conformidad con las conclusiones extraídas de los apartados anteriores, la Entidad ha definido el colectivo al que se le aplicará la normativa, recogiendo dicha información el documento llamado “**CRDIV**”.

- i. En concreto la sociedad UBS España ha entendido que su Colectivo Identificado debe estar formado por aquellos miembros del Consejo de Administración de la Sociedad con relación laboral vigente con la misma en el momento de análisis.
- ii. Se han excluido del Colectivo Identificado aquellas personas que, teniendo alta remuneración o responsabilidad sobre negocio u órganos de control, su actividad está supeditada por línea de mando a otros empleados ya incluidos en Colectivo Identificado ya en esta sociedad ya en otras *del mismo Grupo*.
- iii. Adicionalmente, en la aplicación de su principios retributivos “*Support Appropriate and Controlled Risk Taking*”, UBS diferencia los perfiles de riesgo de sus puestos en función de los negocios en los que operan y de la calidad y el horizonte temporal de los ingresos que generan.

Este colectivo está compuesto de:

- *GEB & GMD members*
 - *Divisional Executive Committee Members*
 - *Divisional Business area Management Committee members*
 - *Corporate Center – Selected members of the Finance, Risk, HR, Legal & Compliance and Group Technology Executive members.*
 - *Cross-divisional Country Heads, divisional Country CEOs and regional Cross-divisional Management Committees.*
 - *Individuals who have been identified by the Control Functions in each division as being “critical risk takers, 2-3 levels below the Executive Committees” and who therefore receive 360 degree PMM (Performance Measurement and Management) review from the Risk Control, Finance or Legal & Compliance control functions, if appropriate.”*
- iv. Estos puestos, y todos aquellos requeridos por los reguladores locales, están obligados internamente a someterse a una evaluación 360 grados de los comportamientos y decisiones de riesgo tomadas a lo largo del año, dirigida por un *controller* perteneciente a las funciones de Control del Riesgo, Legal, Cumplimiento Normativo y/o Finanzas, así como a ser objeto de auditorías internas para asegurar el cumplimiento de las políticas internas de fijación de objetivos financieros y no financieros.

7. Información sobre la relación entre remuneración y los resultados, o en su caso, evaluación del desempeño.

1. Tal y como ya se ha señalado, en el Grupo UBS la remuneración a todos sus empleados sigue las guías marcadas en los "Total Reward Principles". La información sobre éstas y otras políticas de remuneración, así como de su aplicación final se recoge en el informe público anual "Compensation Report 2014".

2. Los "Total Reward Principles" establecen una estructura que asegure que el desempeño es el indicador principal en el que se basan todas las políticas de remuneración y que el control de riesgos está integrado apropiadamente en el proceso de toma de decisiones. Reflejan nuestro foco en retribuir por el desempeño, la rentabilidad sostenida y sostenible, la gestión del riesgo y la contribución a la estrategia y la reputación del Grupo UBS.

Total Reward Principles

The Total Reward Principles are reviewed and approved periodically by the Human Resources and Compensation Committee of the Board of Directors

	Key principles	Specific elements to be considered
1 Attract and engage a diverse, talented workforce	Compensation at UBS aims to provide talented employees with pay that is appropriately balanced between fixed and variable elements, competitive in the market, and paid out over an appropriate period.	<ul style="list-style-type: none"> • Base salary to be sufficient to allow for a flexible policy when it comes to variable compensation • Discretionary annual incentive can fluctuate considerably from year to year, particularly for senior revenue producers and more highly paid employees. The proportion of deferred performance award generally increases in line with total compensation • Guaranteed performance awards restricted
2 Foster effective individual performance management and communication	Thorough evaluation of individual performance combined with effective communication ensures that there is a direct connection between achievement of business objectives and compensation across UBS.	<ul style="list-style-type: none"> • Balance of financial and non-financial (e.g. corporate values and principles, leadership, teamwork, integrity, risk) measures
3 Align reward with sustainable performance	We aim to cultivate a culture of integration and collaboration within the firm. Compensation should help foster a sense of engagement among employees, and serve to align their long-term interests with those of clients and shareholders.	<ul style="list-style-type: none"> • Compensation funding generally and governance • Factors like risk, capital usage and relative competitive positioning considered
4 Support appropriate and controlled risk-taking	Compensation is structured such that employees behave in a manner consistent with UBS's risk framework and tolerance, thereby protecting our capital and reputation, and enhancing the quality of our financial results – in line with what our investors expect from us.	<ul style="list-style-type: none"> • Incentive to recognize different risk profile and nature of business • Reward achievement against range of financial and non-financial objectives incl. management of operational risk (not only on the basis of individual revenues) • The handling of extraordinary profits, as well as losses • Reward on expected future-year profits • Independent determination of compensation for control / logistic functions • Risk takers

8. Características más importantes de la concepción del sistema de remuneración, especificando la información sobre los criterios aplicados en la evaluación de los resultados o el desempeño y su ajuste en función del riesgo, la política de diferimiento y los criterios de adquisición.

El modelo de remuneración de UBS apoya y es consistente con estos principios, incluyendo un elemento fijo (salario y beneficios) y otro variable (bonus). La remuneración de cada empleado se fija en UBS contemplando la Compensación Total, suma de todos los elementos recibidos.

8.1. Salario y Beneficios.

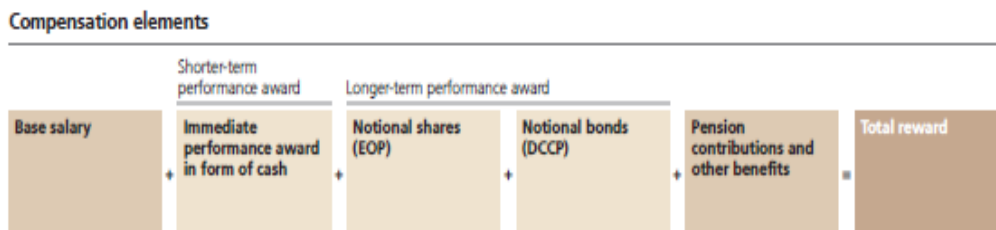
El salario refleja las competencias, el puesto y la experiencia de un empleado en concreto, tomando en consideración las tendencias del mercado. Los potenciales ajustes anuales se realizan considerando la regulación local, los datos de mercado y la evolución en las responsabilidades del individuo. El salario no está relacionado con los resultados, en tanto y cuanto se considera un elemento fijo. De igual manera, los Beneficios sociales (retribución en especie) que UBS aporta al empleado se consideran elemento fijo, pudiendo variar según las políticas internas.

8.2. Bonus.

La parte variable (bonus) que recibe un empleado depende de varios factores clave, incluyendo el desempeño global del grupo, de la división de negocio en la que el empleado en cuestión preste sus servicios y su propio desempeño individual.

1. El desempeño global del grupo se evalúa de acuerdo a los criterios clave de gestión, tales como el beneficio del grupo ponderado el riesgo, sus resultados o desempeño en comparación con su industria y su competitividad general en el mercado.
2. El desempeño de la división de negocio se evalúa de forma diferente para cada división. En concreto en la división de “Investment Bank” donde se engloba la Entidad, consideramos factores tales como los ingresos y rentabilidad, la relación costes-ingresos y la rentabilidad de los activos ponderados por riesgo. Para aquellas personas de UBS España pertenecientes a departamentos de soporte que se engloban en la división de negocio del “Corporate Centre” se aplican indicadores cualitativos más amplios, teniendo en cuenta nuestra posición en el mercado y las tendencias del mismo. Así mismo, se tiene en consideración el perfil de riesgo de la organización, incluyendo la identificación y solución de riesgos operacionales y problemas de auditoría así como la calidad de su participación en iniciativas de riesgo.

A modo ilustrativo, facilitamos los elementos que forman parte de la compensación de los empleados:



9. Información sobre los criterios en materia de resultados o evaluación del desempeño en que se basa el derecho a recibir acciones, opciones o a los componentes variables de la remuneración.

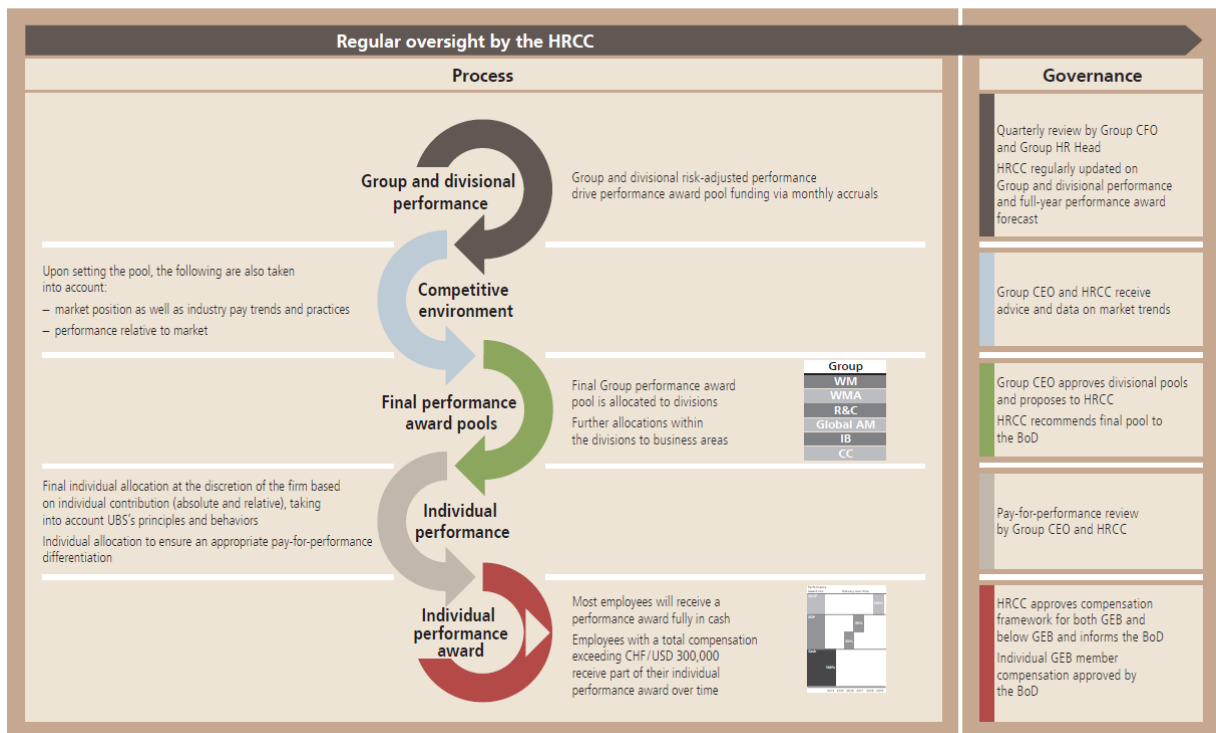
- 9.1. Los planes de compensación de UBS están dirigidos a enlazar la remuneración con el desempeño de la organización a largo plazo. Es por ello que UBS paga una parte significativa de su retribución variable a empleados a través de planes de compensación basados en el capital y diferidos a lo largo de los años
- 9.2. El Bonus o elemento variable puede comprender una parte diferida. De hecho, el Grupo UBS establece un límite máximo a la cantidad de bonus en efectivo que se le puede pagar a un empleado de forma inmediata; más allá de esto, incluso en la parte diferida del bonus, existen determinados límites.
- 9.3. Los criterios para recibir retribución en forma de capital así como de su diferimiento se basan en factores como la naturaleza del trabajo del empleado y su capacidad para asumir riesgos que afecten al balance del grupo, su remuneración total y su posición dentro de la organización.

Overview of our deferred compensation plans

		Equity Ownership Plan	Deferred Contingent Capital Plan
Beneficiaries		GEB members, Key Risk Takers and all employees with total compensation greater than CHF/USD 300,000	GEB members, Key Risk Takers and all employees with total compensation greater than CHF/USD 300,000
Deferral mix		GEB members: at least 62.5% Global Asset Management employees: at least 75% All other employees: at least 60%	GEB members: 37.5% Global Asset Management employees: 25% All other employees: 40%
Vesting schedule		GEB members: vests in three installments in years 3, 4 and 5 Global Asset Management employees: vests in three installments in years 2, 3 and 5 All other employees: vests in equal installments in year 2 and 3	Vests in full in year 5
Conditions influencing payout	Share price	●	
	Forfeiture clauses	●	●
	Harmful acts	●	●
	Performance conditions	GEB members, GMDs and Key Risk Takers (including Highly Paid Employees): Number of UBS shares delivered at vesting depends on the achievement of both Group and respective divisional performance conditions ¹	Depends on whether a trigger event or viability event has occurred and, for GEB members, also on profitability
Profitability as funding driver		●	●
Instrument		UBS notional shares ² (eligible for dividend equivalents)	Notional bonds and interest

¹ Includes Global Asset Management employees who are GMDs, Key Risk Takers (including Highly Paid Employees). ² Notional funds for Global Asset Management employees.

Determination of individual performance award



10. Los principales parámetros y la motivación de los posibles planes de remuneración variable y otras ventajas no pecuniarias.

Principios generales.

1. Los planes de incentivación individual en UBS España se limitan a los Planes de Compensación detallados anteriormente, no existiendo planes individuales de incentivación fuera de los mismos.
2. Para mantener a los empleados de UBS focalizados en conseguir una rentabilidad sostenible a largo plazo para todo el Grupo, los planes de compensación variable establecen un diferimiento de 3 a 5 años de los mismos.
3. Al factor cualitativo del diferimiento, se añade un factor cuantitativo determinado por lo significativo de la cantidad abonada en este tipo de plan de compensación. Aquellos empleados cuya compensación total sea superior a USD/CHF 300.000, verán diferido la compensación variable que exceda dicha cantidad. Continuamos con las tasas graduales en la cantidad de retribución a aplazar, que van desde 40% a 75%.
4. Los principales planes de compensación diferida de UBS están correlacionados con el precio de la acción al momento de ser entregados; estableciendo así un claro vínculo entre la motivación que suponen para el empleado y la rentabilidad a largo plazo de la empresa.

Posibilidad de pérdida.

Adicionalmente a este diferimiento, los planes incluyen cláusulas específicas que contemplan la pérdida total o parcial de derechos sobre el cobro de dichos planes en determinadas circunstancias tales como:

- Cuando el empleado haya cometido actos considerados dañinos o perjudiciales para el Grupo.
- Cuando su división de negocio o el grupo no haya conseguido determinadas condiciones de desempeño.
- Cuando el empleado ha causado baja voluntaria de la empresa o él / ella ha presentado preaviso de baja voluntaria.
- Cuando la empresa ha finalizado o ha comunicado al empleado su intención de finalizar la relación laboral, bajo determinadas causas.

Otros Planes - “DCP”.

Desde el año 2010 algunos empleados de la división de “Investment Bank”, a la que pertenece el negocio de la Entidad están adicionalmente incluidos en el plan DCP de acuerdo con los siguientes criterios:

- i. El DCP es un plan de compensación diferida en efectivo dirigido a aquellos empleados cuya compensación total, tal y como la evalúan los parámetros internos del Grupo UBS, exceda de CHF 1.000.000.
- ii. Bajo las normas de dicho plan del total de la compensación variable recibida en efectivo por el empleado, la parte otorgada bajo el plan DCP será hecha efectiva en tercios iguales a lo largo de los siguientes 3 años a contar desde el momento de otorgación (2012-2013-2014).
- iii. Cada uno de los tramos de entrega estará sujeto a cláusulas de pérdida, asegurando así la retención del talento y su nexa con la rentabilidad sostenida del Grupo.

11. Información cuantitativa agregada sobre las remuneraciones, desglosadas por ámbitos de actividad.

11.1. Definición de ámbito de actividad

El grupo UBS divide su ámbito de actividad en las divisiones de negocio de Banca Privada (Wealth Management) Banca de Inversión (Investment Banking) Banca Retail (Swiss Bank) y Gestión de Activos Institucional (Global Asset Management). La entidad española objeto del presente informe únicamente desarrolla la actividad de Banca de Inversión. Se presenta por tanto los datos agregados, sin desglose por actividad al ser esta única.

11.2. Información cuantitativa agregada cuantitativa €

UBS SECURITIES ESPAÑA SV, S.A. – Retribuciones 2014

<i>Total Remuneraciones</i>	<i>Remuneración Fija</i>	<i>Remuneración Variable</i>	<i>Otros Pagos</i>
15.875.262,35	8.720.633,41	7.127.893,94	26.735,00

12. Información cuantitativa agregada sobre las remuneraciones, desglosadas por altos directivos y empleados cuyas actividades inciden de manera importante en el perfil de riesgo de la entidad.

12.1. Definición de alto directivo y empleado cuya actividad incide de manera importante en el perfil de riesgo de la entidad:

1. *Altos directivos: A efectos del presente informe se han entendido como Alto Directivo aquellos empleados que coordinan un área de negocio local junto con el Presidente de la entidad por ejercer una labor de representación global.*
2. *Empleados que influyen en el perfil de riesgos: Tal y como se define anteriormente, la estructura de negocio de la entidad implica que el único riesgo existente es el operacional, no siendo este catalogado como significativo ni importante para la estabilidad de la misma.*
3. *Para todos los desgloses siguientes el número total de empleados identificados es de diez (10).*

12.2. Cuantías €

1. Cuantías de la remuneración divididas en remuneración fija y variable y el número de beneficiarios

	Total Remuneraciones	Remuneración Fija	Remuneración Variable	Otros Pagos
Total Empresa	15.875.262,35	8.720.633,41	7.127.893,94	26.735
Total Directivos	10.460.631,32	5.739.565,24	4.721.066,08	0

2. Cuantías de la remuneración variable y su forma

	Remuneración Variable
Total Empresa	7.127.893,94
Total Directivos	4.721.066,08

El total de las retribuciones variables han sido pagadas en efectivo o en forma de planes ligados al capital, siguiendo la distribución explicada anteriormente.

3. Importes de las remuneraciones diferidas pendientes de pago desglosados por partes atribuidas y no atribuidas

- i. Entendemos como remuneraciones diferidas pendientes de pago y atribuidas, aquellas cantidades concedidas a un empleado en concreto durante el ejercicio 2014, que le han sido comunicadas y que, por la especificación del plan de compensación, se harán efectivas en fecha futura a la actual, dependiendo de cada Plan.

El total de remuneraciones diferidas atribuidas otorgadas durante el ejercicio 2014 supone el 75% del total de las remuneraciones variables entregadas:

2.899.278,02 € EOP (Equity Ownership Plan).

1.932.851,67 € DCCP (Deferred Contingent Capital Plan)

487.376,16 € Block Shares (Acciones de UBS)

4. Las cuantías de la remuneración diferida concedida durante el ejercicio financiero pagadas y reducidas mediante ajustes por resultados

No han existido cantidades pagadas y reducidas durante el ejercicio.

5. Los pagos por nueva contratación e indemnizaciones por despido efectuados durante el ejercicio financiero y el número de beneficiarios de dichos pagos.

Durante el ejercicio 2014 no se ha producido ningún pago por nueva contratación que no sea los habituales por la naturaleza del hecho, incluyendo los pagos de gastos de recolocación comprometidos.

6. Las cuantías de indemnizaciones por despido concedidas durante el ejercicio financiero, el número de beneficiarios, y el importe máximo de este tipo de pagos abonado a una sola persona.

- I. Las cuantías totales de indemnizaciones por finalización de la relación laboral abonadas durante el ejercicio 2014 ha ascendido a 1.473.959,19 €
- II. El número de personas afectadas por despidos fue de 3 empleados.
- III. En todos los casos, las cuantías abonadas corresponden al criterio de 45 días por año de trabajo (hasta 12 febrero 2012) y 33 días por año de trabajo (desde 12 febrero 2012). Se incluyen los pagos correspondientes a la indemnización por falta de preaviso en los despidos objetivos.