

UBS Securities España S.V., S.A.

Informe sobre Solvencia y Política de Remuneración

2013

INDICE

Parte A

Informe sobre Solvencia

1. Ámbito de aplicación	3
2. Objetivos de gestión del riesgo y políticas	3
3. Información sobre recursos propios computables	7
4. Recursos propios exigibles.....	8
5. Recursos propios exigibles por riesgo de contraparte.....	10
6. Recursos propios exigibles por riesgo de crédito	10
7. Riesgo de la cartera de negociación, tipo de cambio y materias primas	14
8. Recursos exigibles por riesgo operacional	14
9. Riesgo de renta variable fuera de la cartera de negociación.....	13
10. Riesgo de tipo de interés fuera de la cartera de negociación	13
11. Titulizaciones.....	13

Parte B

Política de Remuneración

1. Antecedentes.....	15
2. Información sobre el proceso de decisión seguido para establecer la Política de Remuneración.....	16
3. Información sobre la relación entre remuneración y los resultados, o en su caso, evaluación del desempeño.....	21
4. 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.....	22
5. 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.....	22
6. Los principales parámetros y la motivación de los posibles planes de remuneración variable y otras ventajas no pecuniarias.....	23
7. Información cuantitativa agregada sobre las remuneraciones, desglosada por ámbito de actividad.....	24
8. Información cuantitativa agregada y detallada sobre las remuneraciones, desglosadas por altos directivos y empleados cuyas actividades inciden de manera importante en el perfil de riesgos de la entidad.....	25

Parte A

Información sobre Solvencia

1. Ámbito de aplicación

El presente documento refleja la situación de UBS Securities España S.V., S.A. (en adelante UBS ES o la Entidad), con CIF A-80239353, y sede en la Calle María de Molina, 4 de Madrid, con el objetivo de dar cumplimiento a las obligaciones de información a divulgar por las empresas de servicios de inversión definidas en el Capítulo XII de la Circular 12/2008 de la CNMV y las modificaciones introducidas por la Circular 5/2011, de 12 de Diciembre.

El Informe sobre solvencia se presenta a nivel individual, ya que UBS ES no consolida con otras entidades, ni a nivel contable, ni en el caso de la normativa aplicable sobre solvencia.

La Entidad cumple con los requerimientos mínimos de recursos propios establecidos en la Circular 12/2008 y circular 5/2011.

2. Objetivos de gestión del riesgo y políticas

UBS ES promueve una gestión de riesgos integral, implicando a los distintos niveles de la Entidad, para lo cual ha definido su propia filosofía de actuación fundamentada sobre sólidos sistemas de control basados en los principios enumerados a continuación:

- i. Responsabilidad de los gestores sobre el riesgo de sus respectivas áreas de negocio.
- ii. Independencia de los procesos de control.
- iii. Identificación y difusión de los riesgos.
- iv. Protección de los beneficios: mediante límites globales y operativos que delimitan la capacidad absoluta de asumir riesgos.
- v. Protección de la reputación.

UBS ES como perteneciente al Grupo UBS ha delimitado sus políticas locales adaptándolas a las ya existentes a nivel global. Será el Consejo de Administración local el encargado de comprobar que se están aplicando correctamente las políticas de riesgos globales junto con UBS AG, como entidad matriz, cuenta con varios procedimientos que permiten valorar la adecuada implantación de las políticas internas globales, basados en el reporting periódico y en un proceso de supervisión continua.

Dada la actividad de negocio que realiza UBS ES, el único **riesgo primario**¹ al que se encuentra expuesta la Entidad es el **riesgo operacional**.

2.1. Riesgo de crédito

La mínima exposición al riesgo de crédito mantenida por parte de UBS ES, es debida principalmente a los depósitos a la vista y deudas de las Administraciones Públicas, como parte de su gestión ordinaria, sin ser en ningún momento la concesión de algún tipo de financiación a terceros, parte de la actividad. Para aquellas partidas en las que exista exposición crediticia, aun no siendo material, se aplican las

¹ Se consideran riesgos primarios aquéllos que componen el Pilar I, según el Acuerdo de Capitales de Basilea (NACB o Basilea II), entendidos como riesgo de crédito, riesgo de mercado y riesgo operacional.

políticas y controles generales de UBS de aceptación y control de la fortaleza financiera de las contrapartes implicadas.

2.2. Riesgo de mercado

UBS ES, por su política de negocio, no está expuesto a los riesgos asociadas a la cartera de negociación, debido a que no mantiene posiciones propias en instrumentos de capital.

Sin embargo, UBS ES presenta **riesgo de tipo de cambio**, al mantener ciertas partidas dentro de balance en divisas distintas a la divisa operativa de la Entidad, el euro. Este riesgo estructural es muy reducido, y surge como consecuencia de las obligaciones contractuales de pago de UBS ES a proveedores cuya divisa operativa es distinta del euro y a la cuenta corriente mantenida con la casa matriz en Suiza.

2.3. Riesgo operacional

Riesgo de pérdidas provocadas por ineficiencias o fallos de procesos internos, errores humanos o fallos en sistemas, así como pérdidas debidas a causas externas tales como accidentes, situaciones catastróficas o acciones deliberadas contra la Entidad.

2.3.1. Estrategia y procesos de gestión

La Entidad ha implantado una política de gestión de riesgos, definida a nivel global por UBS AG y desarrollada a nivel local, que le permite realizar una gestión del riesgo operacional, basada en la identificación y control de los eventos operacionales de mayor relevancia, actual y futura, a nivel local y para cada línea de negocio.

Bajo el marco de actuación global **Operational Risk Framework (ORF)**, se ha estructurado un proceso de identificación y evaluación del riesgo operacional, denominado **Operational Risk Assessment (ORAP)**.

El proceso **ORF** se realiza en las siguientes fases:

- i. **Políticas y Estándares:** En esta fase se asegura de la existencia de un proceso de control de toda la documentación existente con el objetivo de asegurar que todos los procesos de UBS AG se realizan correctamente.
- ii. **Recopilación de información:** Mediante los identificadores de riesgo, se recogen y almacenan todos los datos relacionados con eventos operacionales antes de que dicho evento produzca una pérdida efectiva.
- iii. **ORAP:** Se realiza y mantiene un inventario de riesgos global para todas las Entidades pertenecientes al Grupo UBS con el objetivo de incorporar eventos específicos de pérdida y planes de actuación mediante una metodología común basada en las cuatro fases detalladas a continuación:
 - a. Identificación.
 - b. Evaluación.
 - c. Respuesta.
 - d. Comunicación.
- iv. **Control:** Implica una revisión y verificación independiente del ORAP, con el objetivo de asegurar la correcta realización del proceso de obtención de datos y la implantación de las medidas propuestas en la fase final del ORAP en cada una de las Entidades que forman parte del Grupo UBS.

2.3.2. Estructura y organización de la gestión de riesgos

La organización de la función del riesgo operacional se establece a nivel individual para cada empleado de la Entidad, siendo cada uno de ellos responsables de supervisar y controlar el riesgo operacional asociado a la actividad que desempeña.

No obstante, se establecen en el departamento de riesgo operacional, como órgano de control de UBS AG, los siguientes roles en la gestión del riesgo:

- i. **Certifier:** verificar que se ha realizado una supervisión de cada uno de los Estándares de Control.
- ii. **Signatory:** revisar la evaluación realizada por el Certifier y comprobar la veracidad de la misma.

2.3.3. Sistemas de medición e información de riesgos

UBS ES cuenta con una serie de herramientas de gestión que han sido implantadas para todo el Grupo por la matriz UBS AG. Estas herramientas tienen como fin el almacenamiento de eventos de pérdida, listado de indicadores clave de riesgo y seguimiento de los controles realizados, con objeto de monitorizar el riesgo operacional existente. Las herramientas de gestión sobre las que se fundamenta la gestión de riesgo operacional son:

- i. **Operational Risk Application (ORA):** conjunto de herramientas on-line que soportan y almacenan el proceso de información y recogida de datos y que constan de los siguientes módulos detallados a continuación:
 - o Herramientas de Auto certificación.
 - o Bases de Datos de Eventos: base de datos dónde se almacena y analiza recibida de aquellos eventos que hayan supuesto un impacto financiero en la Entidad.
 - o Bases de datos de Metrics: base de datos que registra y supervisa que los departamentos están completando de manera efectiva los diferentes identificadores de riesgo.

La herramienta es gestionada desde el departamento de riesgo operacional en UBS AG, siendo labor de UBS ES la alimentación de la herramienta con la información de eventos establecidos para cada línea de negocio a nivel local.

Se han definido los elementos de riesgo a controlar de la siguiente manera:

- o **Objetivos de Control:** Se define de manera global el aspecto a validar. Esta categoría global se validará a través de la evaluación de los estándares de control.
- o **Estándares de Control:** Describe el aspecto específico que se va a supervisar, dentro de cada objetivo de control.
- o **Fecha de Certificación:** Fecha de realización de la última supervisión sobre ese Estándar de Control.
- o **Compliance:** Se especifica el resultado del análisis realizado sobre cada Estándar de Control.
- o **Signoff Hierarchy:** registra la línea de responsabilidad de aprobación de cada uno de los controles realizados.

- ii. **Plan de Continuidad del Negocio:** permite garantizar la continuidad y regularidad en la prestación de servicios, en el caso de incidencias graves de negocio, estableciendo para cada uno de los departamentos que componen UBS ES la manera de proceder en el caso de ocurrencia de eventos que alteren la operativa habitual de la Entidad, se determinan y en función del tipo de evento las pautas a seguir de la siguiente manera:
- Incidencia de carácter temporal: continuación de la operativa diaria desde el domicilio del empleado.
 - Incidencias de carácter crítico: desplazamiento a otras oficinas de UBS IB².
 - Incidencias en las áreas de negocio: existe un espacio reservado, Disaster Cover Site, dónde se mantiene una réplica de los puestos de trabajo y dónde, ante incidencia grave de negocio, se puede proseguir con la actividad propia de los departamentos de contratación.

Con una periodicidad anual, se realiza un simulacro del plan de contingencia para asegurar la vigencia y efectividad de los procedimientos establecidos.

2.3.4. Políticas de cobertura y mitigación del riesgo

Los procesos de supervisión del riesgo operacional en UBS ES se encuentran integrados en las herramientas de gestión. Mediante el empleo de las herramientas descritas que soportan la gestión del riesgo operacional, se identifican aquellos eventos potenciales que pueden implicar pérdidas contables dentro de UBS ES. Para cada uno de los riesgos considerados de alta importancia (zona roja), se establecen planes de acción con el objetivo de prevenir dichas pérdidas, o reducirla hasta niveles donde su impacto sea mínimo en la Entidad.

2.4. Riesgo de liquidez

El riesgo de liquidez se define como el riesgo que puede ser causado por la reducción del número de creadores de mercado o de inversores institucionales, la ejecución de grandes volúmenes de operaciones o la inestabilidad de los mercados, y aumenta con la concentración existente en ciertos productos y monedas.

2.4.1. Estrategia y procesos de gestión

UBS ES mantiene una política de gestión de liquidez, mediante el mantenimiento de productos que permiten el acceso a la financiación en base a las necesidades derivadas de la operativa de la Entidad.

2.4.2. Estructura y organización de la gestión de riesgos

El Departamento de Control Financiero es el departamento responsable de realizar la gestión del riesgo de liquidez en UBS ES, en base a análisis de las desviaciones de liquidez detectadas.

El Responsable de Gestión de Riesgos es el encargado de supervisar la actuación del Departamento de Control Financiero, para lo cual recibe una serie de informes con los resultados obtenidos en el análisis realizado.

El Responsable de Gestión de Riesgos actúa de enlace entre el Departamento de Control Financiero y la Alta Dirección de la Entidad, que es el responsable último de la gestión del riesgo de liquidez en UBS ES.

² UBS Investment Bank (IB): División de UBS AG a la que pertenece UBS ES.

2.4.3. Sistemas de medición e información de riesgos

El Departamento de Control Financiero es el responsable del análisis de desviaciones respecto a los niveles de solvencia y liquidez de la Entidad, y de las medidas correctoras a adoptar en el caso de que dichas desviaciones impliquen situaciones de incumplimiento respecto a los niveles mínimos exigibles.

Para ello, informa periódicamente al Responsable de Gestión de Riesgos, que a su vez informará a los siguientes órganos y áreas funcionales:

- i. Comité de Riesgos: responsable de informar de la situación de riesgo de liquidez de UBS ES al Consejo de Administración de la Entidad.
- ii. Departamento de Legal & Compliance.

2.4.4. Políticas de cobertura y mitigación del riesgo

La política de cobertura de la Entidad se centra en el mantenimiento de productos que permiten el acceso a financiación en base a las necesidades derivadas de la operativa de UBS ES, así como en el eventual apoyo de su entidad matriz, UBS AG, para la obtención de niveles de liquidez no cubiertos con los productos contratados, en el caso de operaciones extraordinarias.

3. Información sobre recursos propios computables

3.1. Características de los recursos propios de UBS ES.

La calidad de los recursos propios es un factor cualitativo que influye de forma relevante en la situación efectiva de solvencia de una entidad, y por ello se ha definido una prelación distinguiendo entre aquellos que presentan una mayor calidad (recursos propios básicos) y los complementarios (recursos básicos de segunda categoría), de los cuales la entidad puede disponer en eventuales situaciones en los que la coyuntura del mercado o el negocio lo hagan aconsejable.

Los recursos propios totales de UBS ES están compuestos íntegramente por los recursos propios básicos. Se puede observar en la composición de los mismos un mayor peso del capital social, siendo el peso específico del mismo de un 76%.

UBS ES reconoce como principio de actuación el mantenimiento del nivel de recursos propios de manera sostenible y continuada a lo largo del tiempo. La calidad de los recursos propios mantenidos, junto al amplio margen de la ratio de solvencia de la Entidad frente al mínimo regulatorio (21,15% frente a un mínimo exigible del 8%) evidencia un grado de solvencia adecuado frente a eventuales situaciones adversas del mercado.

3.2. Información sobre recursos propios de UBS ES

A continuación se presenta la composición de los recursos propios básicos de UBS ES, así como su importe:

<i>miles €</i>	<i>Importe</i>	<i>%</i>
Capital social excluidas acciones sin voto	15.000	76,18%
Prima de emisión	568	2,89%
Reservas efectivas, expresas y remanentes	4.161	21,13%
Activos inmateriales y ficticios	-40	-0,2%
Total Recursos Propios Básicos	19.689	100,00%

Tabla 1: Composición de recursos propios básicos

En la siguiente tabla se muestran las deducciones aplicadas a los recursos propios básicos computables, si bien en el caso de UBS ES no se han realizado al no aplicar las mismas:

<i>miles €</i>	<i>Importe</i>
Recursos propios básicos	19.689
Deducciones de los recursos propios básicos	0
Recursos Propios Básicos a efectos de solvencia	19.689

Tabla 2: Recurso propios básicos a efectos de solvencia.

La Entidad no cuenta con recursos propios de segunda ni de tercera categoría, componiéndose sus recursos propios computables a efectos de solvencia íntegramente por los recursos propios básicos.

En el cuadro adjunto se puede observar un superávit de recursos propios computables sobre los requerimientos mínimos de alrededor de 12.000 miles de euros, así como la ratio de solvencia de la misma:

<i>miles €</i>	<i>Importe</i>
Recursos propios computables	19.689
Requerimientos de recursos propios	7.446
Superávit/ (-) Déficit Recursos Propios	12.243
Ratio de solvencia	21,15%

Tabla 3: Superávit de Recursos propios y Ratio de Solvencia

4. Recursos propios exigibles

4.1. Método de evaluación del capital interno

A expensas de una futura publicación por la CNMV sobre especificaciones del Proceso de Autoevaluación de Capital, UBS ES está empleando como procedimiento para la evaluación de capital interno la *opción simplificada*, según lo establecido en la **“Guía del Proceso de Autoevaluación del Capital”**, publicada por Banco de España. La evaluación de capital interno según la opción simplificada se realiza mediante la simple agregación de los requerimientos de recursos propios mínimos por riesgo de crédito (incluyendo riesgo de crédito de posiciones titulizadas), riesgo de mercado y riesgo operacional, además de los riesgos adicionales a considerar en el Proceso de Autoevaluación de Capital (riesgo de concentración de crédito, liquidez, tipo de interés y otros riesgos).

La agregación de capital mediante esta opción es, en todo caso, consistente con la metodología empleada para la cuantificación individual de riesgos, al no emplearse actualmente modelos internos par su medición.

4.2. Riesgo de crédito

UBS ES evalúa sus requerimientos de recursos propios por riesgo de crédito por el método estándar. Los importes que representan el 8% de las exposiciones ponderadas por riesgo, por categorías de activo previstas son:

<i>miles €</i>	<i>Importe</i>
Administraciones centrales o bancos centrales	0
Instituciones	422
Empresas	31
Otras exposiciones	86

Tabla 4: Recursos propios exigibles por riesgo de crédito. Método estándar

El resto de categorías de exposición se han omitido al ser cero su exposición original.

El importe de requerimientos de recursos propios por riesgo de crédito es de 539 miles de euros.

4.3. Riesgo de mercado

UBS ES no está sujeta a exigencia de recursos propios por el riesgo de mercado asociado a la cartera de negociación.

4.4. Riesgo de tipo de cambio

UBS ES únicamente está expuesta al riesgo de tipo de cambio de forma residual, como consecuencia de las obligaciones contractuales de pago de UBS ES a proveedores cuya divisa operativa es distinta del euro y a la cuenta corriente mantenida con la casa matriz en Suiza, dentro de su operativa ordinaria. UBS ES presenta los siguientes recursos propios mínimos exigibles por riesgo de tipo de cambio, cuantificado por el método estándar de cálculo:

<i>miles €</i>	<i>Importe</i>
Riesgo de tipo de cambio	1

Tabla 5: Recursos propios exigibles por riesgo de tipo de cambio

4.5. Riesgo operacional

Actualmente, se está empleando el método del indicador básico para la cuantificación del riesgo operacional en la Entidad.

<i>miles €</i>	<i>Importe</i>
Método del indicador básico	6.906

Tabla 6: Requerimientos por riesgo operacional. Método del indicador básico.

5. Recursos propios exigibles por riesgo de contraparte

La Entidad no presenta exposición al riesgo de contraparte, ya que no mantiene posiciones en productos derivados, acuerdos con pacto de recompra, préstamo de acciones o similares.

6. Recursos propios exigibles por riesgo de crédito

6.1. Consideraciones contables

UBS ES considera que una operación se encuentra en situación de mora si presenta algún importe impagado con más de tres meses de antigüedad. Así mismo, se considera una posición como deteriorada siguiendo el criterio general contable establecido.

UBS ES considera como activos deteriorados aquellos instrumentos de deuda, así como los riesgos y compromisos contingentes, para los que existen evidencias objetivas de deterioro, que hacen referencia fundamentalmente a la existencia de impagados, incumplimientos, refinanciaciones y a la existencia de datos que evidencien la posibilidad de no recuperar la totalidad de los flujos futuros pactados, o cuando se trata de instrumentos de capital, de no recuperar íntegramente el valor en libros.

Las correcciones de valor por deterioro de activos y las provisiones por riesgos y compromisos contingentes se realizan en todo caso en base a la normativa contable de aplicación.

6.2. Detalle de exposición al riesgo de crédito

Dentro del ámbito de las exposiciones por riesgo de crédito, no existe ningún tipo de ajuste y/o correcciones de valor por deterioro de activos.

El valor de las exposiciones a lo largo del periodo ha sido el siguiente:

<i>Categoría</i>	<i>Valor de la exposición (miles €)</i>
Administraciones centrales y bancos centrales	2.606
Instituciones	26.366
Empresas	388
Otras exposiciones	1.082

Tabla 7: Valor de las exposiciones en el periodo.

6.2.1. Distribución geográfica

La exposición al riesgo de crédito en UBS ES se concentra en las siguientes áreas geográficas:

<i>miles €</i>	<i>Exposición</i>	<i>Exposiciones deterioradas</i>	<i>Morasas</i>	<i>Correcciones de valor y provisiones</i>
Negocio en España	7.080	0	0	0
Negocio fuera de España	23.362	0	0	0

Tabla 8: Exposición al riesgo de crédito por área geográfica

6.2.2. Distribución por contraparte

No existen contrapartes con exposiciones deterioradas o morosas a las que haya que aplicar ningún tipo de corrección de valor.

El grado de concentración de la actividad crediticia de UBS ES se concentra, dada su actividad, en entidades de crédito, sin ser relevante ningún otro tipo de exposición.

<i>miles €</i>	<i>Inversión crediticia</i>	<i>%</i>
Actividad inmobiliaria	152	0,50%
Admón. Pública	2.606	8,56%
Agric. Ganadería caza y silvicultura		
Alimentación, bebidas y tabaco		
Comercio y reparaciones		
Construcciones y obras públicas		
Fabricación de material de transporte		
Entidades de crédito	26.492	87,03%
Hostelería	1	0,00%
Industrias extractivas		
Industria química		
Inst sin fines de lucro, r.dipl, otras		
Metalurgia de transformación		
Otras industrias manufactureras		
Otros intermediarios financieros	4	0,01%
Otros servicios empresariales	1.085	3,57%
Otros servicios sociales		
Pesca		
Prod. Y distrib. Eléctrica. Gas y agua	1	0,00%
Refino del petróleo		
Seguros	3	0,01%
Transporte y comunicaciones	52	0,17%
Vidrio, cerámica mat. Construcción		
Desconocido	46	0,15%

Tabla 9: Exposición al riesgo de crédito por sectores de actividad

6.2.3. Distribución por vencimiento residual

En el siguiente cuadro se expone el detalle de la exposición al riesgo de crédito de UBS ES, desglosada por su vencimiento residual para cada ventana temporal significativa:

<i>miles €</i>	<i>A la vista</i>	<i>< 3 meses</i>	<i>< 1 año</i>	<i>< 5 años</i>	<i>+ 5 años</i>
Administraciones centrales y bancos centrales			241	2.365	
Instituciones	23.504	2.862			
Empresas		57	1	330	
Otras exposiciones	3		1		1.078

Tabla 10: Detalle de exposiciones por vencimiento residual

6.3. Requerimientos adicionales de información

6.3.1. Deduciones directas de recursos propios

Las deducciones directas de exposición al riesgo de crédito de los recursos propios no son de aplicación dado el perfil de UBS ES.

7. Riesgo de la cartera de negociación, tipo de cambio y materias primas

UBS ES no mantiene cartera de negociación y por tanto la exigencia de recursos propios asociados son nulas.

8. Recursos exigibles por riesgo operacional

El método utilizado para el cálculo de los requerimientos de recursos propios mínimos por riesgo operacional es el método del indicador básico.

<i>miles €</i>	<i>Exigencias de recursos propios</i>
Método del Indicador Básico	6.906

Tabla 11: Requerimientos por riesgo operacional: Método del Indicador Básico

9. Riesgo de renta variable fuera de la cartera de negociación

Actualmente, UBS ES únicamente posee participaciones en la Gestora del Fondo General de Garantía de Inversiones, S.A. por un importe efectivo de 1.248€ (1.248 participaciones a 1 € cada participación), no manteniendo posiciones en otros instrumentos de capital, participaciones u otros instrumentos de renta variable fuera de la cartera de negociación. Dada la naturaleza y al estar denominada fuera de la cartera de negociación dichas participaciones se registra como valor razonable su coste de adquisición al no existir valor de mercado y por tanto, no existe riesgo de mercado por dicha participación.

10. Riesgo de tipo de interés fuera de la cartera de negociación

En la actualidad, UBS ES no está expuesta a riesgo de tipo de interés, ya que por su naturaleza como intermediario financiero en el mercado español, la Entidad no asume posiciones propias, lo cual implica que su estructura financiera no es sensible a movimientos de tipo de interés.

El riesgo de tipo de interés estructural de balance es el riesgo actual o potencial que se deriva de movimientos adversos de los tipos de interés.

11. Titulizaciones

La Entidad no ha realizado actividad alguna de titulización, por lo cual no se encuentra expuesta a este riesgo.

Parte B

Política de remuneración

1. Antecedentes

Desde el año 2009 y dentro del conjunto de medidas adoptadas con posterioridad a la crisis financiera iniciada en 2007, las prácticas de remuneración de las Entidades Financieras y, dentro de ellas, las Empresas de Servicios de Inversión, han venido recibiendo una gran atención por parte de los reguladores y supervisores internacionales, comunitarios y locales.

1.1. A nivel internacional

El “**Financial Stability Board**” (en adelante, el “**FSB**”) publicó los siguientes documentos: (i) “*Principles for Sound Compensation Practices*” (abril 2009) y (ii) “*Principles for Sound Compensation Practices: Implementation Standards*” (septiembre 2009).

Por su parte, el **Comité de Basilea** publicó sobre la materia los siguientes documentos: (i) “*Pillar 3 disclosure requirements for remuneration*” (julio 2011) y (ii) “*Range of Methodologies for risks and performance alignment of remuneration*” (mayo 2011).

1.2. A nivel comunitario

La **Comisión Europea** emitió en marzo de 2009 su “*Recomendación sobre retribuciones a Entidades Financieras*”. Posteriormente, publicó, ya en 2010, su *Green Paper* sobre “*Gobierno corporativo y políticas de remuneración en Entidades Financieras*”.

Igualmente, el **Comité de Supervisores Bancarios**, en diciembre de 2010, hizo públicos sus “*Principios de alto nivel sobre remuneraciones de Entidades de Crédito*” y la “*Guía sobre políticas y prácticas de remuneración*”.

En el **ámbito normativo europeo**, todos estos principios y practicas han sido recogidas en la **Directiva 2010/76/UE, de recursos propios de las Entidades Financieras, de 24 de noviembre de 2010**, que regula las políticas retributivas de las Entidades Financieras y la necesidad de su alineación con el perfil de riesgo de la Entidad y niveles de capital.

1.3. A nivel local

La citada Directiva fue transpuesta a nuestro ordenamiento jurídico el pasado 3 de junio por el **Real Decreto 771/2011, por el que se modifica el Real Decreto 216/2008, de 15 de febrero, de recursos propios de las Entidades Financieras y el Real Decreto 2606/1996, de 29 de diciembre sobre fondos de garantía de depósitos de las Entidades de Crédito** (en adelante, el “**RD 771/2011**”). En adelante se hará referencia al citado Real Decreto 216/2008, de 15 de febrero, de recursos propios de las Entidades Financieras, tras la modificación efectuada por el RD 771/2011, como el “**RD 216/2008**”.

La promulgación del RD 771/2011, ha determinado un nuevo marco normativo (en adelante, el “**Nuevo Marco Normativo**”) que, en virtud de los principios y estándares antes relacionados, requiere una atención preferente por parte de las Entidades Financieras.

1.4. A nivel de detalle

La CNMV, a su vez, ha desarrollado el contenido del RD 771/2011, mediante la aprobación de la **Circular 5/2011**, de 12 de diciembre, por la que se modifica la Circular 12/2008, de 30 de diciembre, sobre solvencia de las Empresas de Servicios de Inversión y sus grupos consolidables, y la Circular 7/2008, de 26 de noviembre, sobre normas contables, cuentas anuales y estados de información reservada de las Empresas de Servicios de Inversión, sociedades gestoras de instituciones de inversión colectiva y sociedades gestoras de entidades de capital riesgo (en adelante, la **Circular 5/2011**”).

Dicha Circular incorpora un nuevo artículo 153 en cuya virtud se añade el contenido relativo a la Política de Remuneraciones en el presente Informe sobre Solvencia.

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

2.1. En el ejercicio 2012 continuamos con el mismo sistema, apoyado en 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 riesgo 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 ha decidido igualmente no constituir un “**Comité de Remuneraciones**” asumiendo sus funciones el Consejo de Administración.

Pilar 2. Actuación de un experto independiente.

- i. Seguimos apoyándonos en el informe que como **“Experto Independiente”** nos facilitó Deloitte, S.A. en el año 2011, 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, continuamos considerando la filosofía de 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. **“Implementation Guidance for the Total Reward Principles”**: Guía de apoyo a la alta dirección, recursos humanos y otras funciones de control, para la toma de decisiones sobre desempeño y compensación, basadas en los principios de la política retributiva.
- iii. **“Implementation Guidance for the Total Reward Principles – Notes for HR”**: Guía que complementa la anterior, ofreciendo detalles sobre los principios y políticas retributivos para apoyar las decisiones sobre desempeño y compensación de los empleados de recursos humanos involucrados en el proceso.
- iv. **“Putting the Total Rewards Principle into practice”**: Documento interno que ofrece información sobre los principios generales de política retributiva y los procesos de toma de decisiones en materia de compensación.
- v. **“UBS Benefit Principles”**: Documento que explica los principios que rigen la política de beneficios corporativos de la entidad, de acuerdo con los principios generales de política retributiva.
- vi. **“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.
- vii. **“Equity Ownership Plan 2011/2012”**: Nota resumen de las principales características del programa de retribución mediante instrumentos vinculados al capital.
- viii. **“CRDiii”**: Listado de puestos afectados por el RD771/2011, 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.

- ix. **“Información extraída de la Intranet Grupo UBS”**: Referente a estructura organizativa y gobierno corporativo.
- x. **“Reglamento Interno de Conducta”**: Contiene información sobre la organización funcional y órganos de gobierno del Grupo.
- xi. **“Otros documentos”**: extractos de presentaciones internas con información sintetizada sobre asuntos relativos a la evaluación del desempeño y las políticas de compensación.

2.2. Teniendo en consideración estos tres pilares y la cuantiosa documentación analizada, como criterio general para el ejercicio 2012 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
 - 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. 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**

2.3. 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 Securities, S.V., S.A. forma parte del grupo UBS, del cual UBS 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.

2.4. 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 **“CRDiii”**.

- i. En concreto la sociedad UBS Securities España S.V. S.A. 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 principio retributivo “*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.

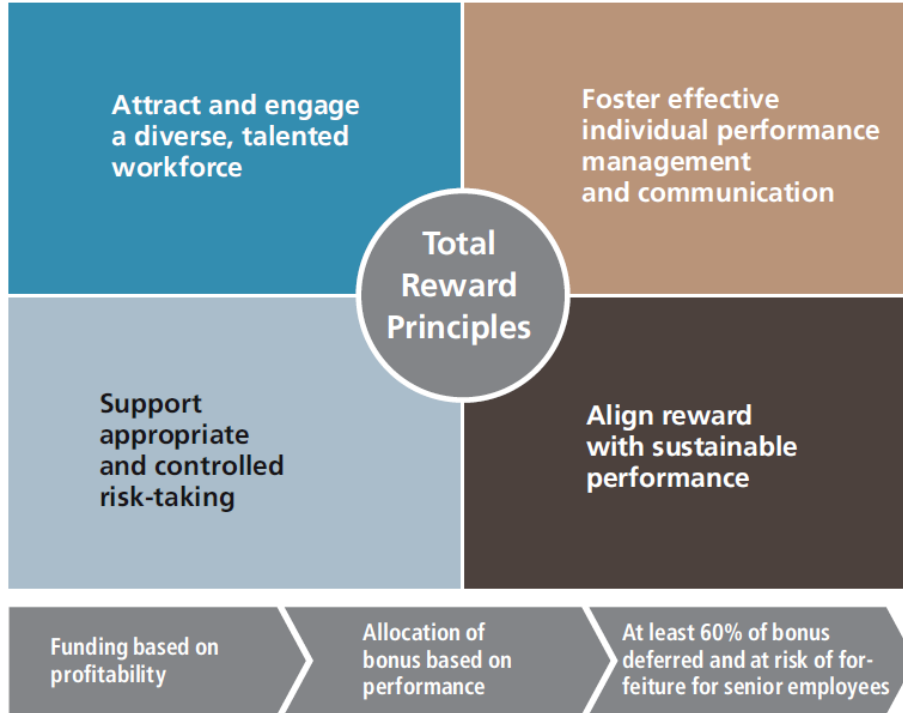
3. Información sobre la relación entre remuneración y los resultados, o en su caso, evaluación del desempeño.

3.1. En el Grupo UBS la remuneración a todos sus empleados sigue las guías marcadas en los documentos y políticas internas "Compensation Governance" y "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 "Our Compensation"

3.2. 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 four Total Reward Principles establish a framework for managing performance and integrating risk control. They also specify how we structure compensation and provide necessary funding for our bonus pool.



Align reward with sustainable performance

In determining performance at group and business division level, we consider a range of factors, including risk, capital usage and market positioning. Besides current KPIs, we also consider the impact of long-term actions that preserve and improve our ability to deliver future value.

Within the context of UBS as a whole and the markets in which we operate, the sustainable performance of an employee's business division is a key driver of determining reward levels.

Support appropriate and controlled risk taking

Reward is consistent with our risk framework and tolerance. Our performance reviews recognize the different risk profiles and nature of each business including additional factors such as the nature of the relevant industry segment, competitive trends, and the quality of earnings, including how this varies over time.

To properly address risk in our compensation framework, and in line with global regulatory requirements, the control functions including Risk are involved in the design and implementation of our compensation policy.

Foster effective performance management and communication

Performance management across UBS is underpinned by the values of truth, clarity and performance. Employees are rewarded for their achievement against a range of financial and non-financial objectives.

Rigorous evaluation of individual relative performance combined with effective communication ensures a link between achievement of business objectives and reward across UBS.

Attract and engage a diverse talented workforce

The UBS reward structure is designed to provide talented employees with reward that is appropriately balanced between fixed and variable elements, is competitive in the market and is paid out over an appropriate period.

Emphasis is placed on the variable component of total compensation to provide employees with an incentive to excel and to foster a performance-driven culture whilst supporting appropriate and controlled risk taking.

4. 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.

4.1 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.

4.2 Bonus.

4.2.1. 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.

4.2.2. 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.

4.2.3. 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 costo-ingresos y la rentabilidad de activos ponderados por riesgo. Para aquellas personas de UBS ES 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.

5. 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.

5.1. 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

5.2. 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.

5.3. 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.

		Cash Balance Plan	Performance Equity Plan	Senior Executive Equity Ownership Plan	Equity Ownership Plan		Deferred Cash Plan
Beneficiaries		GEB	GEB	GEB	Risk-takers and controllers, Group Managing Directors and employees with total bonus greater than CHF/USD 2 million	Other employees with total compensation greater than CHF/USD 250,000	DCP awards were granted to Investment Bank employees whose total compensation exceeds CHF 1 million
Vesting schedule		Immediate vesting of 60%, remainder in installments of 20% each over following two years	Vesting after three years. Number of shares vesting subject to fulfillment of performance conditions	Vesting in equal installments over five years	Vesting in equal installments over three years		Vesting in equal installments over three years
Conditions influencing payout	Share price		●	●	●		
	Forfeiture clauses	●	●	●	●	●	●
	Performance/ malus conditions	Amount of cash delivered at vesting depends on the return on equity achieved by the Group during the vesting period	The number of performance shares granted initially are subject to the achievement of economic profit and total shareholder return profits. The ultimate number may vary between zero and two times.	– Exposure to share price development – Vesting of awards is contingent on the profitability of a GEB member's business division, or on the profitability of the Group as a whole, if the GEB member in question does not head a division	Only vests in full if employee's business division is profitable (or the Group as a whole in the case of Corporate Center employees)	Exposure to share price development	As the DCP replaces a part of an individual's cash bonus with higher cash deferrals, no additional performance condition applies
Profitability as funding driver		●	●	●	●	●	●
Payout instrument		Cash	UBS shares	UBS shares	UBS shares		Cash

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

6.1. Principios generales.

6.1.1. Los planes de incentivación individual en UBS SECURITIES ESPAÑA se limitan a los Planes de Compensación detallados anteriormente, no existiendo planes individuales de incentivación fuera de los mismos.

6.1.2. 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.

6.1.3. 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 250.000, verán diferido el 60% del Bonus que exceda dicha cantidad.

6.1.3. 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.

6.2. 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:

- i. Cuando el empleado haya cometido actos considerados dañinos o perjudiciales para el Grupo.
- ii. Cuando su división de negocio o el grupo no haya conseguido determinadas condiciones de desempeño.

- iii. Cuando el empleado ha causado baja voluntaria de la empresa o él / ella ha presentado preaviso de baja voluntaria.
- iv. Cuando la empresa ha finalizado o ha comunicado al empleado su intención de finalizar la relación laboral, bajo determinadas causas.

6.3. Plan “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.

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

7.1. 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.

7.2. Información cuantitativa agregada cuantitativa

UBS SECURITIES RETRIBUCIONES 2012

TOTAL REMUNERACIONES	REMUNERACION FIJA	REMUNERACION VARIABLE	OTROS PAGOS
15,610,251.02	7,227,664.53	8,248,232.94	134,353.55

8. 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.

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

8.1.1. 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.

8.1.2. 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.

8.1.3. Para todos los desgloses siguientes el número total de empleados identificados es de cinco (5)

8.2. Cuantías

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

	TOTAL REMUNERACIONES	REMUNERACION FIJA	REMUNERACION VARIABLE	OTROS PAGOS
TOTAL EMPRESA	15,610,251.02	7,227,664.53	8,248,232.94	134,353.55
TOTAL DIRECTIVOS	6,858,787.45	1,554,483.25	5,298,489.20	5,815.00

8.2.2. Cuantías de la remuneración variable y su forma

	REMUNERACION VARIABLE
TOTAL EMPRESA	8,248,232.94
TOTAL DIRECTIVOS	5,298,489.20

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

8.2.3. 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 2012, que le han sido comunicadas y que, por especificidad del plan de compensación, se harán efectivas en fecha futura a la actual (26 de marzo de 2013).

El total de remuneraciones diferidas atribuidas otorgadas durante el ejercicio 2012 asciende a 1.024.642,87 €, suponiendo el 40% del total de las remuneraciones variables entregadas.

Estas remuneraciones diferidas se entregaron en forma de dos planes, ambos entregables por tercios iguales los años 2013 / 2014 / 2015.

8.2.4. 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.

8.2.5. 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 2012 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.

8.2.6. 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 2012 ha ascendido a 1.830.294,21 €
- II. El número de personas afectadas por despidos fue de 6 empleados. Adicionalmente, se incluye 1 empleado cuya finalización de relación laboral se produjo de Mutuo Acuerdo entre las partes, generando una indemnización de carácter tributable.
- III. En todos los casos, las cuantías abonadas corresponden al criterio de 45 días por año trabajado. Se incluyen los pagos correspondientes a la indemnización por falta de preaviso en los despidos objetivos, así como el pago de la indemnización por finalización de Acuerdo Mutuo.