

UBS Securities España S.V., S.A.U.

Informe sobre Solvencia y Política de Remuneración

2015

INDICE

Parte A

Informe sobre Solvencia

| | |
|--|-----------|
| 1. Ámbito de aplicación..... | 4 |
| 2. Objetivos de gestión del riesgo y políticas..... | 4 |
| 3. Información sobre fondos propios computables..... | 10 |
| 4. Requisitos de fondos propios..... | 17 |
| 5. Requisitos de fondos propios por riesgo de contraparte..... | 19 |
| 6. Requisitos de fondos propios por riesgo de crédito..... | 19 |
| 7. Riesgo de la cartera de negociación, tipo de cambio y materias primas..... | 21 |
| 8. Fondos exigibles por riesgo operativo..... | 21 |
| 9. Riesgo de renta variable fuera de la cartera de negociación..... | 22 |
| 10. Riesgo de tipo de interés fuera de la cartera de negociación..... | 22 |
| 11. Titulizaciones..... | 22 |
| 12. Activos con cargas..... | 22 |
| 13. Riesgo de apalancamiento..... | 22 |
| 14. Colchones de capital..... | 23 |

Parte B

Política de Remuneración

| | |
|---|-----------|
| 1. INTRODUCCIÓN | 24 |
| 1.1 Antecedentes | 24 |
| 1.2 Ámbito de aplicación | 25 |
| 1.3 Principios y Objetivos de la Política Retributiva | 25 |
| 1.4 Órganos responsables de la Política Retributiva | 27 |
| 1.5 Colectivo Identificado | 29 |
| 1.6 Impuestos, retenciones, ingresos a cuenta del IRPF y cotizaciones a la Seguridad Social | 29 |
| 2. ELEMENTOS DE LA POLÍTICA RETRIBUTIVA | 29 |

| | | |
|-----------|--|-----------|
| 3. | POLÍTICA DE RETRIBUCIÓN FIJA | 30 |
| 3.1 | Principios básicos | 30 |
| 3.2 | Componentes de la Retribución Fija Anual | 30 |
| 4. | POLÍTICA DE RETRIBUCIÓN VARIABLE | 31 |
| 4.1 | Principios de la Retribución Variable de UBS Securities | 31 |
| 4.2 | Elementos de la Retribución Variable de UBS Securities | 33 |
| 4.3 | Condiciones particulares aplicables a miembros del consejo de administración, directivos y miembros del Colectivo Identificado | 34 |
| 4.4 | Procedimiento de determinación y abono de la Retribución Variable de la Entidad | 36 |
| 5. | POLÍTICA DE PREVISIÓN SOCIAL | 36 |
| 6. | BENEFICIOS SOCIALES | 37 |
| 7. | INFORMACIÓN CUANTITATIVA AGREGADA SOBRE LAS REMUNERACIONES, DESGLOSADAS POR ÁMBITOS DE ACTIVIDAD. | 37 |
| 7.1 | Definición de ámbito de actividad | 37 |
| 7.2 | Información cuantitativa agregada cuantitativa € | 37 |
| 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: | 38 |
| 8.2 | Proceso de adopción de acuerdos | 39 |
| 8.3. | Cuantías € | 40 |

Parte A

Información sobre Solvencia

1. Ámbito de aplicación

El presente documento refleja la situación de UBS Securities España S.V., S.A.U. (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 Reglamento nº 575/2013, del Parlamento Europeo y del Consejo de la Unión Europea, en la Directiva 2013/36/UE y en la Circular 2/2014, de la Comisión Nacional del Mercado de Valores.

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 requisitos mínimos de fondos propios establecidos en el Reglamento nº 575/2013, del Parlamento Europeo y del Consejo de la Unión Europea, en la Directiva 2013/36/UE y en la Circular 2/2014, de la Comisión Nacional del Mercado de Valores.

2. Objetivos de gestión del riesgo y políticas

2.1. Gobierno Corporativo

2.1.1. El Consejo de Administración

2.1.1.1. El Artículo 194.4 del Real Decreto Legislativo 4/2015, de 23 de Octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Mercado de Valores establece que las empresas de servicios de inversión deberán constituir un comité de riesgos. No obstante, la citada norma faculta a la CNMV para eximir a las empresas de servicios de inversión de la constitución del referido comité, en razón de su tamaño, su organización, naturaleza, alcance o la escasa complejidad de las actividades.

De acuerdo con dicho principio, en el ejercicio 2014 la CNMV eximió a UBS ES de la necesidad de constituir un Comité de Riesgos en base a su tamaño, por lo que el Consejo de Administración es, por tanto, el máximo representante responsable de la gestión de riesgos en la Entidad.

Siendo UBS ES una Entidad con accionista único, el Consejo de Administración no tiene Consejeros externos, siendo todos ellos Vocales ejecutivos. Forman parte del Consejo de Administración los Responsables de los diferentes negocios que integran la SV. En consecuencia, teniendo todos los Responsables de los Departamentos una doble línea de dependencia, local y funcional, son, en principio, los responsables funcionales de los respectivos negocios los que deciden la pertenencia al Consejo de Administración.

El nombramiento de Consejeros, una vez propuestos por los respectivos Negocios, sigue un proceso interno en el que su nombramiento debe ser aprobado por los Responsables del Grupo, y un proceso externo, en el que la CNMV debe manifestar su no oposición una vez hecha la valoración de su idoneidad.

De acuerdo con dicho criterio, la selección de Vocales del Consejo de Administración obedece a los principios de mérito y capacidad en cada uno de los correspondientes Departamentos y no se aplica ninguna Política de Diversidad, al ser el principio de la representación de las diferentes áreas de negocio el criterio para elegir a los miembros del Consejo.

El Consejo de Administración está integrado en la actualidad por cuatro Vocales, D. Juan Monte Carrasco, Presidente y miembro del Departamento de Banca de Inversión (CCS); D. Carlos Diez Fuertes, Responsable del Departamento de Renta Variable (ICS); D. Daniel Vazquez Villanueva, Responsable del Departamento de Renta Fija (ICS) y D. José Zurrón Prieto, COO y Representante de

las Funciones de Soporte. Actúa como Secretario no Consejero, D. José María Ramírez Núñez de Prado, Responsable del Departamento de Cumplimiento Normativo.

Dicha política de representación de los negocios supone la existencia de un Consejo de Administración integrado por profesionales de reconocido prestigio y todos ellos buenos conocedores del funcionamiento de la SV.

2.1.1.2. El Consejo de Administración tiene como funciones principales la supervisión de UBS ES y la gestión de los riesgos a los que está expuesta la Entidad y entre sus responsabilidades destacan la vigilancia del cumplimiento de las políticas globales del Grupo UBS y la aprobación de la planificación de capital.

Sus principales funciones, algunas de ellas delegadas en los distintos Comités y Departamentos implicados en la gestión de riesgos, son:

- El desarrollo de los procedimientos de gestión y de control de riesgos, monitorización y toma de decisiones del sistema de control de riesgos.
- La discusión y aprobación de las principales decisiones relacionadas con la gestión y seguimiento de los riesgos derivados de cada una de las Áreas, con el objetivo de poder definir y desarrollar las Estrategias y Políticas del Riesgo. Una vez aprobadas éstas, será responsabilidad de los diferentes Órganos delegados asegurarse del correcto cumplimiento de las mismas.
- Delimitar los órganos que tienen asignadas los diferentes contenidos que integran la función de gestión de riesgos.

2.1.2. Órganos de Gobierno delegados del Consejo de Administración.

Como órganos de gobierno, delegados del Consejo de Administración, para la gestión de riesgos, UBS ES cuenta con el “Country Risk Committee”, el “Spanish Operating Committee”, el Departamento de Control Financiero así como el Departamento de Legal & Compliance, actuando el COO como órgano de enlace entre todos ellos.

2.1.3. Principales Unidades que asumen la responsabilidad en la gestión de riesgos.

2.1.3.1. La Función de Gestión de Riesgos de UBS ES descansa en las diferentes unidades que asumen la responsabilidad en materia de Gestión de Riesgos y que ya han sido identificadas.

Su misión principal consiste en apoyar la gestión del negocio, desarrollando los procesos y herramientas necesarios para permitir a la Entidad el adecuado tratamiento del riesgo. En la medida en que el Consejo de Administración considere necesario el nombramiento de un Responsable de Gestión de Riesgos por no quedar la Función suficientemente gestionada por las respectivas unidades orgánicas que tienen atribuidos sus diferentes contenidos, será un alto directivo independiente de UBS ES, con acceso directo al consejo de administración.

2.1.3.2. La calidad en la gestión del Riesgo constituye para UBS ES un eje prioritario de actuación. La política de riesgos constituye un modelo de gestión de riesgos considerado un factor clave para la consecución de los objetivos estratégicos.

La Función de Gestión de Riesgos de UBS constituye, junto con la Función de Cumplimiento Normativo, la segunda línea de defensa que supervisa la implementación de prácticas efectivas de gestión de riesgos por parte de la gerencia operativa y ayuda a los responsables de riesgos a distribuir la información adecuada sobre riesgos en la organización.

La Política de la Función de Gestión de Riesgos es el documento en el que se describen las metodologías de medición y control de riesgos empleadas, así como el resto de tareas de la Función de Riesgos de UBS ES y todas las áreas implicadas en cada uno de estos ámbitos.

2.1.3.3. Para cumplir con esta misión, los objetivos de estas unidades en materia de Gestión de Riesgos son:

- Implantar las políticas y procedimientos de identificación, medición, evaluación, control, mitigación, seguimiento y comunicación aprobados por el Consejo de Administración en materia de riesgos, de acuerdo con la estrategia de negocio, la filosofía de riesgos y la tolerancia al mismo de UBS ES, así como con las políticas globales establecidas por el Grupo UBS.
- Comprobar que las políticas y procedimientos de gestión de riesgo implantados son adecuados y eficaces.
- Presentar una imagen completa de toda la tipología de riesgos a los que se encuentra expuesta la Entidad.
- Elaborar informes y asesorar al consejo de administración sobre las evoluciones específicas del riesgo que afectan o pudieran afectar a la Entidad.
- Determinar, cuantificar y notificar adecuadamente todos los riesgos importantes a los que está expuesto la Entidad.
- Canalizar las comunicaciones y actuar como enlace en las interrelaciones con las unidades dependientes del COO.
- Comunicar a las áreas tomadoras de riesgo la cultura, las políticas y los procedimientos de gestión de riesgos, y vigilar el cumplimiento de las mismas.
- Servir de soporte a la Entidad en la definición de la filosofía y nivel de tolerancia al riesgo.
- Facilitar a la Entidad y a los responsables de las áreas, el entendimiento de sus perfiles de riesgo.
- Asegurar que las políticas y procedimientos de riesgos cumplen con la normativa existente.
- Fomentar la formación de las áreas en materia de riesgos para su implicación en la gestión de los mismos.

2.1.3.4. Adicionalmente, el Departamento de Control Financiero, dependiente del COO, también juega un papel relevante en el ámbito de la gestión y control de riesgos siendo el máximo responsable de las siguientes funciones:

- Previsión, mantenimiento y supervisión de los niveles de liquidez y su adecuación respecto a la operativa diaria de UBS ES.
- Control y seguimiento de los niveles de recursos propios de la Entidad y su suficiencia, dado el perfil de riesgos de UBS ES.
- Elaboración de los balances reservados, cuentas anuales, y estados contables y de solvencia, y remisión al regulador.
- Conciliación de contabilidad con la información registrada de las operaciones llevadas a cabo por UBS ES.
- Realizar las actividades de facturación y el contenido de información a facilitar a las autoridades fiscales.

2.1.4. 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.

Dichos principios son los siguientes:

1. Responsabilidad de los gestores sobre el riesgo de sus respectivas áreas de negocio.
2. Independencia de los procesos de control.
3. Identificación y difusión de los riesgos.
4. Protección de los beneficios: mediante límites globales y operativos que delimitan la capacidad absoluta de asumir riesgos.
5. 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 operativo**.

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

2.3. 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.

2.4. Riesgo operativo

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.

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 operativo.

2.4.1. Estrategia y procesos de gestión

UBS ES actualmente está empleando el Método del Indicador Básico para la cuantificación del riesgo operativo.

Igualmente, 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 aprovechar los sistemas utilizados por el Grupo UBS para realizar una gestión más detallada de algunos aspectos del riesgo operativo, fundamentalmente la identificación y control de los eventos operacionales de mayor relevancia, actual y futura, a nivel local y para cada línea de negocio.

2.4.2. 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 operativo existente

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

- **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.
- **Estándares de Control:** Describe el aspecto específico que se va a supervisar, dentro de cada objetivo de control.
- **Fecha de Certificación:** Fecha de realización de la última supervisión sobre ese Estándar de Control.
- **Compliance:** Se especifica el resultado del análisis realizado sobre cada Estándar de Control.
- **Signoff Hierarchy:** registra la línea de responsabilidad de aprobación de cada uno de los controles realizados.

2.4.3. 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.

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

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

2.4.4. Políticas de cobertura y mitigación del riesgo

Los procesos de supervisión del riesgo operativo en UBS ES se encuentran integrados en las herramientas de gestión. Mediante el empleo de las herramientas descritas que soportan la gestión del riesgo operativo, 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.

2.5. 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.

2.5.1. 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.

2.5.2. 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 "Spanish Operating Committee" (SOC) 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 Chief Operating Officer (COO) actúa de enlace entre el Departamento de Control Financiero y el Consejo de Administración de la Entidad que es el responsable último de la gestión del riesgo de liquidez en UBS ES.

2.5.3. 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 "Spanish Operating Committee" que, a su vez, informará a los siguientes órganos y áreas funcionales:

- i. Chief Operating Officer (COO): 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, si fuera necesario.

2.5.4. 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 fondos propios computables

3.1. Características de los fondos propios de UBS ES.

La calidad de los fondos 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, elementos de capital de nivel 1 por su estabilidad y permanencia en el tiempo, a priori superior a los elementos de capital de nivel 2.

Los fondos propios totales de UBS ES están compuestos íntegramente por elementos de capital de nivel 1. Se puede observar en la composición de los mismos un mayor peso del capital social, siendo el peso específico del mismo de un 82%.

UBS ES reconoce como principio de actuación el mantenimiento del nivel de fondos propios de manera sostenible y continuada a lo largo del tiempo. La calidad de los fondos propios mantenidos, junto al amplio margen de la ratio de capital total de la Entidad frente al mínimo regulatorio (24,31% frente a un mínimo exigible del 8%) evidencia un grado de solvencia adecuado frente a eventuales situaciones adversas del mercado.

3.2. Información sobre los fondos propios de UBS ES

A continuación se presenta la composición de los fondos propios de UBS ES, así como su conciliación entre éstos y las partidas de balance utilizadas para su cálculo:

| <i>miles €</i> | <i>Importe</i> | <i>%</i> |
|--|----------------|----------------|
| Capital de nivel 1 | 18.281 | 100% |
| Capital de nivel 1 ordinario | 18.281 | 100% |
| 1. Instrumentos de capital admisibles como capital de nivel 1 ordinario | 15.568 | 85,16% |
| 1.1 Instrumentos de capital desembolsados | 15.000 | 82,05% |
| 1.1.1 Capital emitido y suscrito | 15.000 | |
| 1.2 Prima de emisión | 568 | 3,11% |
| 2. Ganancias acumuladas (Resultados admisibles) | - | |
| 2.1 Resultados atribuibles a los propietarios de la sociedad matriz | 9.518 | |
| 2.2 Parte del beneficio provisional o de cierre de ejercicio no admisible | -9.518 | |
| 3. Otras reservas | 4.161 | 22,76% |
| 3.1 Reserva legal | 3.000 | |
| 3.2 Otras reservas | 1.161 | |
| 4. Otros activos intangibles | -59 | -0,32% |
| 5. Activos por impuestos diferidos deducibles que dependan de rendimientos futuros y se originen por diferencias temporales | -1.389 | -7,60% |
| Total Fondos Propios | 18.281 | 100,00% |

La Entidad no cuenta con elementos de capital de nivel 2, componiéndose sus fondos propios computables a efectos de solvencia íntegramente por elementos de capital de nivel 1 ordinario.

Asimismo, en el cuadro adjunto se presenta las principales características de los instrumentos de capital de nivel 1 ordinario:

| | |
|---|---|
| Emisor | UBS Securities España, Sociedad de Valores, S.A. |
| Identificador único (por ejemplo, CUSIP, GIN o identificador Bloomberg para la colocación privada de valores) | n/p |
| Legislación aplicable al instrumento | Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital. Artículos 90-158 |
| Tratamiento normativo | |
| Normas transitorias del RRC | Capital de nivel 1 ordinario |
| Normas del RRC posteriores a la transición | Capital de nivel 1 ordinario |
| Admisibles a título individual/(sub)consolidado/individual y (sub)consolidado | Individual |
| Tipo de instrumento (cada país especificara los tipos pertinentes) | Acciones ordinarias y su correspondiente prima de emisión |

| | |
|---|---------------------------|
| Importe reconocido en el capital reglamentario (moneda en millones, en la fecha de la última notificación) | 15,6 millones de euros |
| Importe nominal de instrumento | 15,6 millones de euros |
| Precio de emisión | 15,6 millones de euros |
| Precio de reembolso | 15,6 millones de euros |
| Clasificación contable | Patrimonio neto |
| Fecha de emisión inicial | 4 de febrero de 1992 |
| Perpetuos o con vencimiento establecido | Perpetuo |
| Fecha de vencimiento inicial | Sin vencimiento |
| Opción de compra del emisor sujeta a la aprobación previa de las autoridades de supervisión | No |
| Fecha opcional de ejercicio de la opción de compra, fechas de ejercicio contingentes e importe a reembolsar | n/p |
| Fechas de ejercicio posteriores, si procede | n/p |
| Cupones/dividendos | |
| Dividendo o cupón fijo o variable | Variable |
| Tipo de interés del cupón y cualquier índice conexo | n/p |
| Existencia de limitaciones al pago de dividendos | n/p |
| Plenamente discrecional, parcialmente discrecional u obligatorio (en términos de calendario) | Parcialmente discrecional |
| Plenamente discrecional, parcialmente discrecional u obligatorio (en términos de importe) | Parcialmente discrecional |
| Existencia de un incremento del cupón u otros incentivos al reembolso | n/p |
| Acumulativo o no acumulativo | n/p |
| Convertible o no convertible | No convertible |
| Si son convertibles, factor(es) que desencadenan la conversión | n/p |
| Si son convertibles, total o parcialmente | n/p |
| Si son convertibles, tipo de conversión aplicable | n/p |
| Si son convertibles, conversión obligatoria u opcional | n/p |
| Si son convertibles, especifíquese el tipo de instrumento en que se pueden convertir | n/p |
| Si son convertibles, especifíquese el emisor del instrumento en que se convierte | n/p |

| | |
|---|-----|
| Características de la depreciación | No |
| En caso de depreciación, factor(es) que la desencadenan | n/p |
| En caso de depreciación, total o parcial | n/p |
| En caso de depreciación, permanente o temporal | n/p |
| Si la depreciación es provisional, descripción del mecanismo de apreciación | n/p |
| Posición en la jerarquía de subordinación en la liquidación (especifíquese el tipo de instrumento de rango inmediatamente superior) | n/p |
| Características no conformes tras la transición | No |
| En caso afirmativo, especifíquese las características no conformes | n/p |

A continuación, se presenta en el cuadro adjunto los distintos elementos específicos (filtros prudenciales y deducciones) aplicados a los fondos propios:

| Capital de nivel 1 ordinario: Instrumentos y reservas (importes en miles de euros) | |
|--|---------------|
| Instrumentos de capital y las correspondientes cuentas de primas de emisión | 15.568 |
| de los cuales: acciones ordinarias y prima de emisión | 15.568 |
| Ganancias acumuladas | 0 |
| Otro resultado integral acumulado (y otras reservas) | 4.161 |
| Fondos para riesgos bancarios generales | 0 |
| Importe de los elementos admisibles a que se refiere el artículo 484, apartado 3, y las correspondientes cuentas de primas de emisión objeto de exclusión gradual del capital de nivel 1 ordinario | 0 |
| Participaciones minoritarias (importe admitido en el capital de nivel 1 ordinario consolidado) | 0 |
| Beneficios provisionales verificados de forma independiente, netos de todo posible gasto o dividendo previsible | 0 |
| Capital de nivel 1 ordinario antes de los ajustes reglamentarios | 19.729 |
| Capital de nivel 1 ordinario: ajustes reglamentarios | |
| Ajustes de valor adicionales (importe negativo) | 0 |
| Activos intangibles (neto de los correspondientes pasivos por impuestos) (importe negativo) | -59 |
| Activos por impuestos diferidos que dependen de rendimientos futuros con exclusión de los que se deriven de diferencias temporarias (neto de los correspondientes pasivos por impuestos cuando se cumplan las condiciones establecidas en el artículo 38, apartado 3) (importe negativo) | 0 |

| | |
|--|---------------|
| Reservas al valor razonable conexas a pérdidas o ganancias por coberturas de flujos de efectivo | 0 |
| Importes negativos que resulten del cálculo de las pérdidas esperadas | 0 |
| Todo incremento del patrimonio neto que resulte de los activos titulizados (importe negativo) | 0 |
| Pérdidas o ganancias por pasivos valorados al valor razonable que se deriven de cambios en la propia calidad crediticia | 0 |
| Activos de fondos de pensión de prestaciones definidas (importe negativo) | 0 |
| Tenencias directas e indirectas de instrumentos propios de capital de nivel 1 ordinario por parte de una entidad (importe negativo) | 0 |
| Tenencias directas, indirectas y sintéticas de instrumentos de capital de nivel 1 ordinario de entes del sector financiero cuando estos entes tengan una tenencia recíproca con la entidad destinada a incrementar artificialmente los fondos propios de la entidad (importe negativo) | 0 |
| Tenencias directas, indirectas y sintéticas de instrumentos de capital de nivel 1 ordinario de entes del sector financiero cuando la entidad no mantenga una inversión significativa en esos entes (importe superior al umbral del 10 % y neto de posiciones cortas admisibles) (importe negativo) | 0 |
| Tenencias directas, indirectas y sintéticas de instrumentos de capital de nivel 1 ordinario de entes del sector financiero cuando la entidad mantenga una inversión significativa en esos entes (importe superior al umbral del 10 % y neto de posiciones cortas admisibles) (importe negativo) | 0 |
| Importe de la exposición de los siguientes elementos, que pueden recibir una ponderación de riesgo del 125 %, cuando la entidad opte por la deducción | 0 |
| del cual: participaciones cualificadas fuera del sector financiero (importe negativo) | 0 |
| del cual: posiciones de titulización (importe negativo) | 0 |
| del cual: operaciones incompletas (importe negativo) | 0 |
| Activos por impuestos diferidos que se deriven de diferencias temporarias (importe superior al umbral del 10 %, neto de pasivos por impuestos conexos, siempre y cuando se cumplan las condiciones establecidas en el artículo 38, apartado 3) (importe negativo) | -1.389 |
| Importe que supere el umbral del 15 % (importe negativo) | 0 |
| del cual: tenencias directas e indirectas por la entidad de instrumentos de capital de nivel 1 ordinario de entes del sector financiero cuando la entidad mantenga una inversión significativa en esos entes | 0 |
| del cual: activos por impuestos diferidos que se deriven de diferencias temporarias | 0 |
| Pérdidas del ejercicio en curso (importe negativo) | 0 |
| Impuestos previsible conexos a los elementos del capital de nivel 1 ordinario (importe negativo) | 0 |
| Deducciones admisibles de capital de nivel 1 adicional que superen el capital de nivel 1 adicional de la entidad (importe negativo) | 0 |
| Total de los ajustes reglamentarios del capital de nivel 1 ordinario | -1.448 |
| Capital de nivel 1 ordinario | 18.281 |

| | |
|--|---------------|
| Capital de nivel 1 adicional: Instrumentos | 0 |
| Instrumentos de capital y las correspondientes cuentas de primas de emisión | 0 |
| de los cuales: clasificados como patrimonio neto en virtud de las normas contables aplicables | 0 |
| de los cuales: clasificados como pasivo en virtud de las normas contables aplicables | 0 |
| Importe de los elementos a que se refiere el artículo 484, apartado 4, y las correspondientes cuentas de primas de emisión objeto de exclusión gradual del capital de nivel 1 adicional | 0 |
| Capital de nivel 1 admisible incluido en el capital de nivel 1 adicional consolidado (incluidas las participaciones minoritarias no incluidas en la fila 5) emitido por filiales y en manos de terceros | 0 |
| del cual: instrumentos emitidos por filiales objeto de exclusión gradual | 0 |
| Capital de nivel 1 adicional antes de los ajustes reglamentarios | 0 |
| Capital de nivel 1 adicional ajustes reglamentarios | 0 |
| Tenencias directas e indirectas de instrumentos propios de capital de nivel 1 adicional por parte de la entidad (importe negativo) | 0 |
| Tenencias directas, indirectas y sintéticas de instrumentos de capital de nivel 1 adicional de entes del sector financiero cuando estos entes tengan una tenencia recíproca con la entidad destinada a incrementar artificialmente los fondos propios de la entidad (importe negativo) | 0 |
| Tenencias directas, indirectas y sintéticas de instrumentos de capital de nivel 1 adicional de entes del sector financiero cuando la entidad no mantenga una inversión significativa en esos entes (importe superior al umbral del 10 % y neto de posiciones cortas admisibles) (importe negativo) | 0 |
| Tenencias directas, indirectas y sintéticas de instrumentos de capital de nivel 1 adicional de entes del sector financiero cuando la entidad mantenga una inversión significativa en esos entes (neto de posiciones codas admisibles) (importe negativo) | 0 |
| Deducciones admisibles de capital de nivel 2 que superen el capital de nivel 2 de la entidad (importe negativo) | 0 |
| Total de los ajustes reglamentarios del capital de nivel 1 adicional | 0 |
| Capital de nivel 1 adicional | 0 |
| Capital de nivel 1 (Capital de nivel 1 = capital de nivel 1 ordinario + capital de nivel 1 adicional) | 18.281 |
| Capital de nivel 2: Instrumentos y provisiones | 0 |
| Instrumentos de capital y las correspondientes cuentas de primas de emisión | 0 |
| Importe de los elementos admisibles a que se refiere el artículo 484, apartado 5, y las correspondientes cuentas de primas de emisión objeto de exclusión gradual del capital de nivel 2 | 0 |
| Instrumentos de fondos propios admisibles incluidos en el capital de nivel 2 consolidado (incluidas las participaciones minoritarias y los instrumentos de capital de nivel 1 adicional no incluidos en las filas 5 o 34) emitidos por filiales y en manos de terceros | 0 |
| de los cuales: instrumentos emitidos por filiales sujetos a exclusión gradual | 0 |
| Ajustes por riesgo de crédito | |

| | |
|---|---------------|
| Capital de nivel 2 antes de los ajustes reglamentarios | 0 |
| Capital de nivel 2: ajustes reglamentarios | 0 |
| Tenencias directas e indirectas de instrumentos propios de capital de nivel 2 por parte de la entidad (importe negativo) | 0 |
| Tenencias de instrumentos de capital de nivel 2 y prestamos subordinados de entes del sector financiero cuando dichos entes posean una tenencia reciproca con la entidad destinada a incrementar artificialmente los fondos propios de la entidad (importe negativo) | 0 |
| Tenencias directas e indirectas de instrumentos de capital de nivel 2 y prestamos subordinados de entes del sector financiero cuando la entidad no mantenga una inversión significativa en esos entes (importe superior al umbral del 10 % y neto de posiciones codas admisibles) (importe negativo) | 0 |
| Tenencias directas e indirectas de instrumentos de capital de nivel 2 y prestamos subordinados de entes del sector financiero cuando la entidad mantenga una inversión significativa en esos entes (neto de posiciones cortas admisibles) (importe negativo) | 0 |
| Total de los ajustes reglamentarios del capital de nivel 2 | 0 |
| Capital de nivel 2 | 0 |
| Capital total (Capital total = capital de nivel 1 + capital de nivel 2) | 18.281 |
| Total activos ponderados en función del riesgo | 75.204 |
| Ratios y colchones de capital | |
| Capital de nivel 1 ordinario (en porcentaje del importe total de la exposición al riesgo) | 24,31 |
| Capital de nivel 1 (en porcentaje del importe total de la exposición al riesgo) | 24,31 |
| Capital total (en porcentaje del importe total de la exposición al riesgo) | 24,31 |
| Requisitos de colchón específico de la entidad [requisito de capital de nivel 1 ordinario con arreglo a lo dispuesto en el artículo 92, apartado 1, letra a), así como los requisitos de colchón de conservación de capital y de colchón de capital anticíclico, más el colchón por riesgo sistémico, más el colchón para las entidades de importancia sistémica, expresado en porcentaje del importe de la exposición al riesgo] | 0 |
| de los cuales: requisito de colchón de conservación de capital | 0 |
| de los cuales: requisito de colchón de capital anti cíclico | 0 |
| de los cuales: colchón por riesgo sistémico | 0 |
| de los cuales: colchón para las entidades de importancia sistémica mundial (EISM) o para otras entidades de importancia sistémica (OEIS) | 0 |
| Capital de nivel 1 ordinario disponible para satisfacer los requisitos de colchón de capital (en porcentaje del importe de la exposición al riesgo) | 24,31 |
| Importes por debajo de los umbrales de deducción (antes de la ponderación del riesgo) | |
| Tenencias directas e indirectas de capital por parte de la entidad en entes del sector financiero cuando la entidad no mantenga una inversión significativa en esos entes (importe inferior al umbral del 10 % y neto de posiciones codas admisibles) | 1 |
| Tenencias directas e indirectas de instrumentos de capital de nivel 1 ordinario de antes del sector financiero cuando la entidad mantenga una inversión significativa en esos entes (importe inferior al umbral del 10 % y neto de posiciones codas admisibles) | 0 |

| | |
|---|-------|
| Los activos por impuestos diferidos que se deriven de diferencias temporarias (importe inferior al umbral del 10 %, neto de pasivos por impuestos conexos, siempre y cuando se reúnan las condiciones establecidas en el artículo 38, apartado 3) | 1.967 |
| Limites aplicables en relación con la inclusión de provisiones en el capital de nivel 2 | 0 |
| Los ajustes por riesgo de crédito incluidos en el capital de nivel 2 en lo que respecta a las exposiciones sujetas al método estándar (antes de la aplicación del límite) | 0 |
| Límite relativo a la inclusión de los ajustes por riesgo de crédito en el capital de nivel 2 con arreglo al método estándar | 0 |
| Los ajustes por riesgo de crédito incluidos en el capital de nivel 2 en lo que respecta a las exposiciones sujetas al método basado en calificaciones internas (antes de la aplicación del límite) | 0 |
| Límite relativo a la inclusión de los ajustes por riesgo de crédito en el capital de nivel 2 con arreglo al método basado en calificaciones internas | 0 |
| Instrumentos de capital sujetos a disposiciones de exclusión gradual (solo aplicable entre el 1 de enero de 2014 y el 1 de enero de 2022) | 0 |
| — Límite actual para instrumentos de capital de nivel 1 ordinario sujetos a disposiciones de exclusión gradual | 0 |
| — Importe excluido del capital de nivel 1 ordinario debido al límite (exceso sobre el límite después de reembolsos y vencimientos) | 0 |
| — Límite actual para instrumentos de capital de nivel 1 adicional sujetos a disposiciones de exclusión gradual | 0 |
| — Importe excluido del capital de nivel 1 adicional debido al límite (exceso sobre el límite después de reembolsos y vencimientos) | 0 |
| — Límite actual para instrumentos de capital de nivel 2 sujetos a disposiciones de exclusión gradual | 0 |
| — Importe excluido del capital de nivel 2 debido al límite (exceso sobre el límite después de reembolsos y vencimientos) | 0 |
| | |

En el cuadro adjunto se puede observar un superávit de capital total sobre los requisitos mínimos de alrededor de 12.000 miles de euros, así como la ratio de capital total de la misma:

| <i>miles €</i> | <i>Importe</i> |
|---|----------------|
| Fondos propios computables | 18.281 |
| Requisitos de fondos propios | 6.016 |
| Superávit/ (-) Déficit de capital de nivel 1 ordinario | 14.897 |
| Superávit/ (-) Déficit de capital de nivel 1 | 13.769 |
| Superávit/ (-) Déficit de capital total | 12.265 |
| Ratio de capital de nivel 1 ordinario | 24,31% |
| Ratio de capital de nivel 1 | 24,31% |
| Ratio de capital total | 24,31% |

4. Requisitos de fondos propios

4.1. Método de evaluación del capital interno

UBS ES está empleando como procedimiento para la evaluación de capital interno la *opción 1*, según lo establecido en la **“Guía del Proceso de Autoevaluación del Capital”**, publicada por la Comisión

Nacional del Mercado de Valores. La evaluación de capital interno según la opción 1 se realiza mediante la simple agregación de los requisitos de fondos propios mínimos por riesgo de crédito (incluyendo riesgo de crédito de posiciones titulizadas), riesgo de mercado y riesgo operativo, 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 requisitos de fondos propios por riesgo de crédito por el método estándar. Las exposiciones originales, las exposiciones ponderadas y los importes que representan el 8% de las exposiciones ponderadas por riesgo, por categorías de activo previstas son:

| <i>miles €</i> | <i>Exposición original</i> | <i>Exposición ponderada</i> | <i>Requisitos de fondos</i> |
|---|----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|
| Administraciones centrales o bancos centrales | 2.271 | 4.918 | 394 |
| Entidades | 34.467 | 6.893 | 551 |
| Empresas | 301 | 301 | 24 |
| Participaciones o acciones en organismos de inversión colectiva (OIC) | 1 | 1 | - |
| Otras exposiciones | 456 | 453 | 36 |

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

El importe de requisitos de fondos propios por riesgo de crédito es de 1.005 miles de euros.

4.3. Riesgo de mercado

UBS ES no está sujeta a exigencia de fondos 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, a 31.12.2015, no presenta requisitos de fondos propios mínimos exigibles por riesgo de tipo de cambio, cuantificado por el método estándar de cálculo.

4.5. Riesgo operativo

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

Los requisitos de fondos propios por riesgo operativo son:

| (Importes en miles de euros) | 2013 | 2014 | 2015 |
|--|---------------|---------------|---------------|
| Total ingresos | 28.823 | 36.271 | 35.135 |
| Comisiones y corretajes a cobrar | 25.984 | 33.676 | 32.333 |
| Intereses a percibir e ingresos asimilados | 2 | 8 | - |
| Otros ingresos de explotación | 2.837 | 2.587 | 2.802 |
| | | | |
| Indicador relevante | 28.823 | 36.271 | 35.135 |
| Media | 33.409 | | |
| Fondo a dotar (15%) | 5.011 | | |

El importe de requisitos de fondos propios por riesgo operativo es de 5.011 miles de euros.

5. Requisitos de fondos propios 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. Requisitos de fondos propios 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 originales a lo largo del periodo ha sido el siguiente:

| <i>Categoría</i> | <i>Valor de la exposición original (miles €)</i> |
|---|--|
| Administraciones centrales o bancos centrales | 2.271 |
| Entidades | 34.467 |
| Empresas | 301 |
| Participaciones o acciones en organismos de inversión colectiva (OIC) | 1 |
| Otras exposiciones | 456 |

6.2.1. Distribución geográfica

La exposición original al riesgo de crédito en UBS ES se concentra en las siguientes áreas geográficas (atendiendo a la residencia de la contraparte):

| <i>miles €</i> | <i>Exposición</i> | <i>Exposiciones deterioradas</i> | <i>Morosas</i> | <i>Correcciones de valor y provisiones</i> |
|-------------------------|-------------------|----------------------------------|----------------|--|
| Negocio en España | 12.284 | 0 | 0 | 0 |
| Negocio fuera de España | 25.212 | 0 | 0 | 0 |

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 | 0,41% |
| Admón. Pública | 2.271 | 6,06% |
| Agríc. Ganadería caza y silvicultura | | |
| Alimentación, bebidas y tabaco | | |
| Comercio y reparaciones | | |
| Construcciones y obras públicas | | |
| Fabricación de material de transporte | | |
| Entidades de crédito | 34.467 | 91,92% |
| Hostelería | | |
| 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 | 537 | 1,43% |
| Otros servicios sociales | | |
| Pesca | | |
| Prod. Y distrib. Eléctrica. Gas y agua | 1 | 0,00% |
| Refino del petróleo | | |
| Seguros | | |
| Transporte y comunicaciones | 24 | 0,06% |
| Vidrio, cerámica mat. Construcción | | |
| Desconocido | 40 | 0,11% |

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 o bancos centrales | | | 301 | 1.970 | |
| Entidades | 33.551 | 916 | | | |
| Empresas | | 76 | 13 | 212 | |
| Participaciones o acciones en organismos de inversión colectiva (OIC) | | | 1 | | |
| Otras exposiciones | 3 | | | | 453 |

6.3. Requerimientos adicionales de información

6.3.1. Deducciones directas de fondos propios

Las deducciones directas de exposición al riesgo de crédito de los fondos 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 fondos propios asociados son nulas.

8. Fondos exigibles por riesgo operativo

El método utilizado para el cálculo de los requisitos de fondos propios mínimos por riesgo operativo es el método del indicador básico.

Los requisitos de fondos propios por riesgo operativo son:

| (Importes en miles de euros) | 2013 | 2014 | 2015 |
|--|---------------|---------------|---------------|
| Total ingresos | 28.823 | 36.271 | 35.135 |
| Comisiones y corretajes a cobrar | 25.984 | 33.676 | 32.333 |
| Intereses a percibir e ingresos asimilados | 2 | 8 | - |
| Otros ingresos de explotación | 2.837 | 2.587 | 2.802 |
| | | | |
| Indicador relevante | 28.823 | 36.271 | 35.135 |
| Media | 33.409 | | |
| Fondo a dotar (15%) | 5.011 | | |

El importe de requisitos de fondos propios por riesgo operativo es de 5.011 miles de euros.

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 1.400€ (7 participaciones a 200 € 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.

12. Activos con cargas

Todos los activos de la Entidad están libres de cargas.

13. Riesgo de apalancamiento

Dado el modelo de negocio de UBS ES, el ratio de apalancamiento de UBS ES se sitúa en un 50,71% a 31 de diciembre de 2015, ratio que muestra la gran holgura de la entidad para hacer frente a sus obligaciones, por lo que no precisa capital para cubrir este riesgo.

A continuación quedan recogidos los distintos elementos que sirven de cálculo del ratio de apalancamiento de la entidad:

| Cálculo de la ratio de apalancamiento | |
|--|------------------------------|
| Valor de la exposición | Importe (miles €) |
| <i>Administraciones centrales</i> | 2.271 |
| <i>Entidades</i> | 34.467 |
| <i>Empresas</i> | 301 |
| <i>Participaciones o acciones en organismos de inversión colectiva (OIC)</i> | 1 |
| <i>Otras exposiciones</i> | 456 |
| Total activos | 37.496 |
| Ajustes reglamentarios | (1.448) |
| Capital de nivel 1 | 18.281 |
| Ratio de apalancamiento | 50,71% |

14. Colchones de capital

UBS ES en su planificación de sus necesidades futuras de capital derivadas del cumplimiento de sus exigencias de fondos propios futuros previstos en el Reglamento UE nº 575/2013 y Ley 10/2014, ha estimado requisitos adicionales de fondos propios para cumplir con la obligación de disponer de un colchón de conservación de capital del 0,625% sobre el total de exposiciones ponderadas por riesgo para el ejercicio 2016, del 1,25% para el ejercicio 2017 y del 1,875% para el ejercicio 2018.

Los requisitos de fondos propios futuros planificados a tres años, en relación a los colchones de capital, quedan recogidos en el siguiente cuadro:

| (Importes en miles de euros) | 2016 | 2017 | 2018 |
|---|-------------|-------------|-------------|
| <i>% aplicados en el colchón de conservación de capital</i> | 0,625% | 1,25% | 1,875% |
| <i>Requisitos de fondos propios por colchón de conservación de capital</i> | 477 | 923 | 1.367 |

Parte B

Política de remuneración

1. INTRODUCCIÓN

1.1 Antecedentes

La Política Retributiva para empleados y directivos de UBS Securities España Sociedad de Valores S.A. (“**UBS Securities**” o la “**Entidad**”) nace con la vocación de dotar a la Entidad de una política de remuneraciones coherente con la promoción de una gestión del riesgo sólida y efectiva, de acuerdo con lo establecido en el artículo 188.1 del Real Decreto Legislativo 4/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Mercado de Valores (“**LMV**”).

El artículo 188.4 de la LMV establece que la política de remuneraciones de las empresas de servicios de inversión se determinará de conformidad con los principios generales previstos en la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito (“**LOSS**”).

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 LMV como la CRD IV tienen como objetivo evitar que las políticas de remuneración socaven la solidez de las 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 empresas de servicios de inversión 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.

Sobre la base de lo anterior, la normativa desarrolla una serie de principios que 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 significativa en su perfil de riesgo (“**Colectivo Identificado**”).

En todo caso, tal y como establece el artículo 188.1 de la LMV anteriormente citado, las empresas de servicios de inversión dispondrán de una política de remuneraciones en condiciones proporcionadas al carácter, escala y complejidad de las actividades que realice.

La aplicación del principio de proporcionalidad y de la posibilidad de neutralización de determinados requisitos de la política de remuneraciones específica de los miembros del Colectivo Identificado se desarrolla en el apartado 4.3 siguiente.

UBS Securities, a los efectos de (i) alinear su sistema retributivo con los requerimientos de la citada regulación y (ii) definir un marco de referencia para la gestión retributiva de sus empleados y directivos, ha desarrollado la Política Retributiva que se recoge en el presente Informe. En él se identifican tanto los principios generales que regirán dicha Política, como los objetivos que persigue, así como la descripción de los principales elementos que formarán parte de la retribución de los empleados y directivos de UBS Securities, con especial referencia a las personas incluidas en cada momento en el Colectivo Identificado de la Entidad.

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

De conformidad con lo establecido en el apartado 3.4 de la Norma quinta de la Circular 1/2014, de 26 de febrero, de la Comisión Nacional del Mercado de Valores, sobre los requisitos de organización interna y de las funciones de control de las entidades que prestan servicios de inversión (“**Circular 1/2014**”), el Departamento y responsables de *Compliance* de la Entidad participan en el diseño del presente Manual de Política Retributiva y en las posteriores modificaciones y actualizaciones que sea necesario realizar.

1.2 Ámbito de aplicación

La presente Política es aplicable a todos los empleados y directivos de UBS Securities España Sociedad de Valores S.A., en los términos y condiciones establecidos en el presente documento.

1.3 Principios y Objetivos de la Política Retributiva

La Política Retributiva de UBS Securities 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 Securities 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 UBS Securities 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 empresas de servicios de inversión.
- **Cumplimiento de la normativa sobre remuneraciones:** al tratarse 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 la LMV, y en condiciones proporcionadas al carácter, escala y complejidad de las actividades desarrolladas por UBS Securities, en aplicación del principio de proporcionalidad establecido en la normativa.

1.4 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 (HRCC)*: 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.

El *Board of Directors' Risk Committee* colabora con el *HRCC* con la finalidad de garantizar que el enfoque del Grupo UBS en materia de compensación recoge los criterios de gestión y control de riesgo en el Grupo.

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, el órgano responsable de la Política de la Entidad a nivel local es el Consejo de Administración.

El Consejo de Administración de la Entidad asumirá las funciones relativas a las decisiones en materia de remuneraciones, incluidas las que tengan repercusiones para el riesgo y la gestión de riesgos de la Entidad, en materia de política de remuneraciones de los miembros del Consejo de Administración, directores generales o asimilados, retribución individual y demás condiciones contractuales de los miembros del Consejo de Administración que desempeñen funciones ejecutivas y asumirá también las funciones de supervisión de la remuneración de los altos directivos de gestión de riesgos y cumplimiento.

Asimismo, el Consejo se encargará de la función de revisión del Manual de Política Retributiva, aprobando las modificaciones y adaptando su contenido a la normativa aplicable en cada momento a las empresas de servicios de inversión.

El Departamento y responsables de Recursos Humanos informarán al Consejo de la Entidad de cuantas cuestiones puedan resultar de relevancia en relación con el presente Manual, la remuneración de los consejeros, los altos directivos y restantes miembros del Colectivo Identificado de la Entidad, que les hayan sido consultadas.

Por su parte, el Departamento y responsables de *Compliance* colaborarán con el Consejo de Administración en el control de la observancia de las políticas y procedimientos relacionados con el sistema retributivo del personal implicado directamente en la prestación de servicios de inversión y auxiliares.

Con dicha finalidad y de conformidad con lo establecido en la normativa, la política de remuneración será objeto, al menos una vez al año, de una evaluación interna central e independiente, al objeto de comprobar si se cumplen las pautas y los procedimientos de remuneración adoptados por el Consejo de Administración en su función de supervisión. Para la

evaluación anual la Entidad podrá contar con el asesoramiento de un experto externo independiente de reconocido prestigio que informará al Consejo y al Departamento y responsables de Recursos Humanos y al Departamento y responsables de *Compliance* de las cuestiones surgidas y de las posibles medidas a adoptar, en su caso, cuando puedan ser adoptadas localmente. El Departamento y Responsables de Recursos Humanos comunicarán dichas cuestiones a los órganos del Grupo competentes en la materia cuando se trate de cuestiones que deban ser resueltas a nivel de Grupo.

1.5 Colectivo Identificado

El Colectivo Identificado comprende a aquellas categorías de personal que abarcan los altos directivos, los empleados que asumen riesgos ("*risk takers*"), los empleados que ejercen funciones de control así como todo trabajador que 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 significativa en el perfil de riesgo de UBS Securities.

UBS Securities determinará y actualizará la composición del Colectivo Identificado de la 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.

1.6 Impuestos, retenciones, ingresos a cuenta del IRPF y cotizaciones a la Seguridad Social

Los empleados y directivos responderán de los impuestos que se deriven sobre los rendimientos obtenidos. UBS Securities repercutirá al profesional cualquier retención o pago a cuenta u otro pago que deba efectuar en virtud de la normativa fiscal vigente en cualquier momento.

También serán de cuenta del profesional las cotizaciones a la Seguridad Social que le sean legalmente imputables.

2. ELEMENTOS DE LA POLÍTICA RETRIBUTIVA

Los principales elementos que componen la Política Retributiva de los empleados y directivos de UBS Securities son los siguientes:

- (i) Retribución fija.
- (ii) Retribución variable.
- (iii) Sistemas de Previsión Social.
- (iv) Beneficios Sociales.

3. POLÍTICA DE RETRIBUCIÓN FIJA

3.1 Principios básicos

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

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

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

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

3.2 Componentes de la Retribución Fija Anual

La Retribución Fija Anual de cada empleado o directivo estará compuesta de:

A. Salario base o “*Gross Annual Salary*”:

Como parte de la Retribución Fija, los empleados y directivos de UBS Securities perciben un salario base que remunera a los empleados por sus habilidades, experiencia y responsabilidades, teniendo en cuenta el nivel y alcance de su posición. El nivel adecuado de salario base para cada puesto se determina en función de las prácticas de mercado y de las exigencias normativas para la estructura retributiva.

El salario base se revisa, generalmente, con periodicidad anual, a la finalización del año. Esta revisión se realiza teniendo en cuenta la remuneración total del empleado.

B. Complemento de puesto o “*Work Supplementary Pay*”:

Como parte de la Retribución Fija, y sin que forme parte del salario base de los empleados y directivos de UBS Securities, éstos podrán percibir un complemento de puesto que se define como aquél que se encuentra vinculado exclusivamente al desempeño del puesto y a la función asignada y desarrollada por el profesional de la Entidad.

El complemento de puesto se abonará mensualmente con la misma periodicidad que el salario base.

El complemento de puesto no tiene carácter consolidable. En el supuesto de que el empleado o directivo dejase de ocupar el cargo al cual se encuentre vinculado este complemento, UBS Securities podrá revisar la percepción del complemento de puesto, pudiendo suponer ello, en su caso, una adecuación de la Retribución Fija Anual al nuevo cargo a desempeñar.

El complemento de puesto no se encuentra sujeto a revisión automática anual.

4. POLÍTICA DE RETRIBUCIÓN VARIABLE

Mediante la Retribución Variable, UBS Securities establece para sus profesionales la posibilidad de percibir, bajo el cumplimiento de los requisitos previstos a tal efecto, un determinado importe variable según el grado de consecución de los objetivos, los mecanismos de liquidación que correspondan, y conforme a lo previsto tanto en la normativa aplicable a las empresas de servicios de inversión como en la Política Retributiva del Grupo UBS y en el presente Manual.

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

4.1 Principios de la Retribución Variable de UBS Securities

La Retribución Variable de UBS Securities está diseñada teniendo en cuenta los siguientes principios:

- Tendrá en consideración una combinación de resultados globales de la Entidad o del Grupo UBS, de la división, unidad de negocio o área, y de la evaluación individual del desempeño.
- Se encontrará vinculada a objetivos tanto cuantitativos como cualitativos, de conformidad con el plan de negocio de la Entidad que, en el caso de la Retribución Variable Anual, serán revisados con carácter anual, y tendrá en cuenta el grado de adhesión a la normativa y las políticas internas del Grupo UBS.
- Podrá establecerse una ponderación distinta para cada tipo de objetivos en función de la categoría y funciones desempeñadas por los diversos profesionales de la Entidad.
- Podrá exigirse un cumplimiento mínimo de cada uno de los objetivos.

- Con carácter individual, podrá asignarse una Retribución Variable “*target*”, atendiendo a la función desempeñada en cada momento.
- La Retribución Variable de los profesionales que ejercen funciones de control estará vinculada a la consecución de objetivos relacionados con sus funciones, con independencia de los resultados de las áreas de negocio que controle.
- UBS Securities velará por la proporcionalidad entre la Retribución Variable y la Retribución Fija Anual, de acuerdo con los principios recogidos en el presente Manual.
- Salvo casos excepcionales, no se garantiza la percepción de importe alguno en concepto de Retribución Variable ni existirán pagos a cuenta de la Retribución Variable.
- La implementación de la Política Retributiva en el momento de fijación de los objetivos garantizará que no se producen conflictos de interés que puedan perjudicar los intereses de los clientes y asegurará el cumplimiento de las normas de conducta para la prestación de servicios de inversión, en particular para los empleados de la red comercial.

El Departamento y responsables de Recursos Humanos, junto al Departamento y responsables de *Compliance*, velarán por que el desarrollo de la Política Retributiva en el momento de fijación de los objetivos se realice conforme a la legislación vigente y a las Directrices de ESMA sobre políticas y prácticas de remuneración (MiFID) y, en todo caso, cumpla con las siguientes directrices:

- Se evitará la posibilidad de que se generen incentivos que puedan inducir a las personas competentes a anteponer sus intereses (o los de la Entidad) a los de los clientes.
- La evaluación del desempeño de las personas, a efectos de la determinación de la Remuneración Variable, no debe tener como criterio único los volúmenes de negocio, debiéndose tener en cuenta criterios cualitativos que incentiven la actuación en beneficio del interés del cliente, como el cumplimiento de los requisitos regulatorios en materia de normas de conducta, el trato equitativo a los clientes o el grado de satisfacción de estos, entre otros.
- El sistema retributivo deberá ser lo suficientemente flexible de modo que la aplicación de la política permita la posibilidad de no abonar remuneración variable.
- Se evitará la vinculación directa de la remuneración con la venta de determinados instrumentos financieros o con categorías concretas de productos.

- El control de los potenciales riesgos que, en materia de normas de conducta y de conflictos de interés, puedan derivarse de los objetivos comerciales establecidos por la Entidad.
- Se establecerá un procedimiento relacionado con el diseño del sistema retributivo del personal implicado directamente en la prestación de servicios de inversión y auxiliares para evitar los posibles conflictos de interés y los riesgos de incumplimiento de normas de conducta que pueden derivarse de las políticas de remuneración. En particular, las remuneraciones de tipo variable deberán ser compatibles con la obligación del personal de actuar con honestidad, imparcialidad y profesionalidad, y en el mejor interés de los clientes.

4.2 Elementos de la Retribución Variable de UBS Securities

La Retribución Variable en UBS Securities consta de los siguientes componentes:

- **Annual Discretionary Cash Award:** basado en el desempeño general del Grupo UBS, el desempeño de la división a la que pertenece el empleado y de su propio desempeño personal, sujeto a determinados límites. Esta cantidad se abona a los empleados y directivos de UBS Securities en la fecha ordinaria de abono de la Retribución Variable.
- **Deferral Performance Awards:** en caso de que la remuneración total de un empleado o directivo supere el límite de 300.000 CHF/USD, el importe de la Retribución Variable que se corresponda con el exceso se diferirá y abonará a lo largo del tiempo, en aplicación de las escalas establecidas con carácter general en el Grupo UBS, las cuales establecen porcentajes progresivos de diferimiento de entre el 40 y el 75 por 100. El abono de la Retribución Variable diferida estará sujeto al mantenimiento de la relación con UBS Securities así como a condiciones de *Good* y *Bad Leaver* para el supuesto de extinción de la relación con UBS Securities y a las cláusulas *malus* correspondientes. El diferimiento y abono se articulará mediante los siguientes sistemas basados en instrumentos de capital:
 - **Equity Ownership Plan (EOP):** el 60 por 100 de cualquier importe variable diferido se instrumenta a través de EOP (acciones o acciones nomencladas de Grupo UBS); el 50 por 100 de esta cantidad se devenga y abona, en su caso, transcurridos 2 años y el restante 50 por 100 se devenga y abona, en su caso, transcurridos 3 años.
 - **Deferred Contingent Capital Plan (DCCP):** el restante 40 por 100 del importe variable diferido se articulará mediante la concesión de DCCP (bonos con capacidad de replicar las pérdidas ofrecidos a inversores externos), que se devengan y abonan, en su caso, transcurridos 5 años.

En todo caso, cuando la Retribución Variable a diferir como resultado de aplicar la escala de diferimiento establecida por el Grupo UBS con carácter general no supere el importe de 7.500 CHF/USD, dicha Retribución Variable quedará excluida de los programas de diferimiento y se abonará íntegramente en metálico bajo el concepto *Annual Discretionary Cash Award*.

4.3 Condiciones particulares aplicables a miembros del consejo de administración, directivos y miembros del Colectivo Identificado

Sin perjuicio de las políticas de diferimiento y abono de la Retribución Variable aplicables en el Grupo con carácter general, los miembros del consejo de administración, directivos y miembros del Colectivo Identificado de la Entidad estarán sujetos a los requisitos establecidos con carácter especial en el presente apartado.

La Retribución Variable establecida para cada profesional incluido en el Colectivo Identificado no podrá superar el importe correspondiente al 100 por 100 de su Retribución Fija. No obstante, UBS Securities podrá aprobar anualmente la elevación de dicho límite hasta un 200 por 100 en favor de la totalidad o de determinados miembros del Colectivo Identificado.

En cumplimiento de la normativa aplicable, al menos el 50 por 100 de cualquier concepto de Retribución Variable será abonado en acciones o instrumentos de capital.

La Retribución Variable de los empleados y directivos que formen parte de este Colectivo Identificado estará sujeta a las siguientes reglas específicas:

- Al menos un 40 por 100 de la Retribución Variable total del ejercicio se abonará de manera diferida a través de los *Deferral Performance Awards* implantados por el Grupo UBS, descritos en el apartado 4.2 anterior. En caso de que, en aplicación de las escalas y políticas de diferimiento establecidas en el Grupo UBS con carácter general, el porcentaje de la Retribución Variable total a diferir fuese inferior, deberá diferirse, al menos, el 40 por 100 de la Retribución Variable total del miembro del Colectivo Identificado.
- El importe restante de la Retribución Variable se abonará a través del *Annual Discretionary Cash Award* descrito en el apartado 4.2 anterior.

Esta cantidad se abonará en la fecha prevista para la generalidad de los empleados y directivos de UBS Securities, respetando en todo caso la obligación legal de que al menos un 50 por 100 de dicho abono se efectúe mediante la entrega de acciones u otros instrumentos de capital.

Las acciones o, en su caso, los instrumentos de capital entregados al Colectivo Identificado como parte de cualquier concepto de Retribución Variable tendrán un periodo de indisponibilidad de seis meses a partir del momento de su entrega.

Este régimen de indisponibilidad de estos instrumentos resultará de aplicación con independencia de cualquier cambio en la situación laboral de la persona.

La Retribución Variable, tanto diferida como no diferida, se abonará o se consolidará únicamente si resulta sostenible de acuerdo con la situación financiera de la Entidad en su conjunto, y si se justifica sobre la base de los resultados del Grupo UBS, de UBS Securities, de la división, el área de negocio y de la persona de que se trate.

Hasta el 100 por 100 de la Retribución Variable total estará sometida a cláusulas de reducción (“*malus*”) de la remuneración o de recuperación (“*clawback*”) de las remuneraciones ya satisfechas.

La Entidad establecerá los criterios específicos para la aplicación de las cláusulas antes citadas, de acuerdo con lo establecido a nivel general en el Grupo UBS, pudiendo incluir, entre otras, las siguientes:

- La terminación de la relación del empleado o directivo con UBS Securities por causa motivada.
- La reformulación material de los resultados financieros.
- La realización de actos perjudiciales que resultan en una pérdida financiera significativa, la reformulación a la baja significativa, los daños a la reputación o el incumplimiento de los requisitos reglamentarios, las condiciones de idoneidad o de las políticas de riesgo o cumplimiento interno.

Las personas incluidas en el Colectivo Identificado no podrán realizar operaciones de cobertura de ningún tipo ni contratar ningún seguro sobre la Retribución Variable diferida pendiente de abono.

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

No obstante lo anterior, UBS Securities podrá neutralizar, para determinados profesionales o categorías profesionales del Colectivo Identificado, las condiciones de diferimiento y abono en instrumentos de capital atendiendo al principio de proporcionalidad entre empleados y entidades, de acuerdo con la normativa aplicable a las empresas de servicios de inversión y con lo establecido en el artículo 188.1 de la LMV conforme al cual las empresas de servicios de inversión dispondrán, en condiciones proporcionadas al carácter, escala y complejidad de sus actividades, de políticas de remuneraciones coherentes con la promoción de una gestión del riesgo sólida y efectiva.

Con carácter general, en el caso de los miembros del Colectivo Identificado, la neutralización de determinados requerimientos previstos en la normativa será de aplicación cuando la Retribución Variable total no supere los 50.000 euros ni suponga un porcentaje superior al 50 por 100 de la Retribución Fija del profesional.

La neutralización de determinados requisitos previstos en la normativa específica para el Colectivo Identificado no eximirá del cumplimiento de los principios y condiciones de la Retribución Variable de UBS Securities previstos con carácter general en los apartados 4.1 y 4.2 del presente Manual.

4.4 Procedimiento de determinación y abono de la Retribución Variable de la Entidad

La determinación del importe global de Retribución Variable corresponde al Grupo UBS, teniendo en cuenta el desempeño del Grupo UBS en términos absolutos y relativos así como las prácticas y tendencias de mercado.

La determinación del importe global de Retribución Variable y su distribución entre las distintas divisiones y áreas de negocios está supervisada por el *Human Resources and Compensation Committee*.

UBS Securities determinará la Retribución Variable individual teniendo en cuenta el rendimiento de la división de negocios del empleado y el desempeño del empleado o directivo así el grado de adhesión a los principios y las políticas internas del Grupo.

UBS Securities aprobará la liquidación de la Retribución Variable y comunicará su importe, forma de pago (en metálico, acciones u otros instrumentos de capital) y fechas de abono a los empleados y directivos de la Entidad.

Con carácter general, el abono de la Retribución Variable se efectuará en el primer trimestre del año siguiente a aquél al que se encuentre referida, sin perjuicio de las normas específicas contenidas en el presente Manual aplicables al diferimiento de una parte de la Retribución Variable con carácter general, y las aplicables con carácter específico al Colectivo Identificado, que incluyen la liquidación de cualquier concepto de Retribución Variable mediante una combinación de metálico e instrumentos de capital.

5. POLÍTICA DE PREVISIÓN SOCIAL

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

Los compromisos por pensiones podrán instrumentarse mediante planes de pensiones de empleo, planes de previsión social empresarial (PPSE) y seguros colectivos de ahorro vinculados

a la jubilación con entidades aseguradoras de reconocido prestigio, o una combinación de los instrumentos anteriores.

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

6. BENEFICIOS SOCIALES

Forman parte de la Política Retributiva de los empleados y directivos de UBS Securities, entre otros, los siguientes beneficios sociales:

- Plan de pensiones de empleo.
- Seguro médico privado.
- Seguro de vida.

La Entidad podrá revisar en cualquier momento estos Beneficios Sociales, suprimiendo algunos o incluyendo otros nuevos, con respeto a la normativa laboral, al convenio aplicable y las políticas de beneficios sociales vigentes en cada momento en la Entidad.

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 ESPAÑA SV, S.A. – Retribuciones 2015**

| <i>Total Remuneraciones</i> | <i>Remuneración Fija</i> | <i>Remuneración Variable</i> | <i>Otros Pagos</i> |
|-----------------------------|--------------------------|------------------------------|--------------------|
| 17.010.814,62 | 8.721.415,45 | 8.245.118,72 | 44.280,45 |

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. Con la publicación, el 6 de junio de 2014, en el Diario Oficial de la Unión Europea, del “Reglamento Delegado (UE) N° 604/2014 de la Comisión, de 4 de marzo de 2014, por el que se complementa la Directiva 2013/36/UE del Parlamento Europeo y del Consejo en lo que respecta a las normas técnicas de regulación en relación con los criterios cualitativos y los criterios cuantitativos adecuados para determinar las categorías de personal cuyas actividades profesionales tienen una incidencia importante en el perfil de riesgo de una entidad” (en adelante, el “Reglamento Delegado”), se han establecido nuevos criterios cualitativos y cuantitativos detallados para la determinación del Colectivo Identificado de las entidades de crédito y empresas de servicios de inversión. Las disposiciones del Reglamento Delegado son directamente aplicables en todos los Estados Miembros de la Unión Europea.

El Reglamento Delegado establece que las autoridades competentes deben velar por que las entidades conserven constancia de la evaluación realizada y del personal cuyas actividades profesionales hayan sido identificadas como actividades con una incidencia importante en su perfil de riesgo, a fin de permitir a la autoridad competente y a los auditores revisar la evaluación.

La documentación debe incluir asimismo al personal identificado con arreglo a criterios basados en su remuneración pero cuyas actividades profesionales se han considerado sin incidencia importante en el perfil de riesgo de la entidad.

El Consejo de Administración de UBS Securities España, Sociedad de Valores, S.A.U., (en adelante, UBS Securities o la Entidad, indistintamente), ha llevado a cabo la revisión del colectivo de la Entidad cuyas actividades profesionales pueden incidir de manera importante en el perfil de riesgos de la Entidad o que ejercen funciones de control de acuerdo con los criterios recogidos en el Reglamento Delegado.

Dichos profesionales incluyen a los miembros del Consejo de Administración de UBS Securities España, Sociedad de Valores, S.A.U., los responsables de la función de gestión de riesgos independiente, función de verificación de cumplimiento y auditoría interna, responsables de asuntos jurídicos, finanzas, fiscalidad, recursos humanos y medios, tecnología y análisis económicos así como a los principales responsables de las unidades de negocio y responsables de la gestión de las categorías de riesgo en las que incurre la Entidad por su actividad en España.

A este respecto se han tenido en cuenta los criterios cualitativos establecidos en el Reglamento Delegado y las facultades de exposición al riesgo de los distintos profesionales de la Entidad, de acuerdo con lo establecido en el citado Reglamento Delegado, determinados profesionales de la Entidad pueden cumplir con uno o más de los anteriores criterios.

Adicionalmente, se han tenido en cuenta los criterios cuantitativos establecidos en el Reglamento Delegado considerando al personal que, teniendo incidencia en el perfil de riesgo de la Entidad, se le haya concedido una remuneración total en el ejercicio anterior (i) superior a 500.000 euros o (ii) que lo sitúe en el 0,3% del personal con mayor remuneración o (iii) superior al nivel más bajo de remuneración total de los miembros del colectivo identificado contemplados en determinados criterios cualitativos.

En este sentido, determinados profesionales que cumplen con alguno de los anteriores criterios cuantitativos y cuyas actividades tienen impacto en el perfil de riesgo de la Entidad han sido incluidos también en el Colectivo Identificado.

Este análisis se ha llevado a cabo con el asesoramiento externo de un experto independiente, la Firma de Abogados Garrigues.

8.1.3 Para todos los desgloses siguientes el número total de empleados identificados es de diez (10).

8.2 Proceso de adopción de acuerdos.

8.2.1 El Consejo de Administración acordó aprobar el Colectivo Identificado, de acuerdo con lo establecido en el Artículo 188.2 del Real Decreto Legislativo 4/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Mercado de Valores (en adelante LMV) y recomendar a la Junta General de Accionistas su aprobación de un nivel de remuneración variable de hasta el 200 por 100 de la remuneración fija (ratio 1:2) para los miembros del Colectivo Identificado.

Dichos Acuerdos les fueron comunicados el 2 de Diciembre de 2015, de conformidad con lo establecido en el Artículo 34.1.g). 2º. iv) de la Ley 10/2014, de 26 de Junio, de Ordenación, Supervisión y Solvencia de Entidades de Crédito (en adelante LOSSEC) acompañados de la Certificación de la Recomendación del Consejo de Administración a la Junta General de Accionistas, incorporando los motivos, el alcance, cargos afectados, y efecto previsto de esta decisión sobre el mantenimiento por la Sociedad de Valores de una base sólida de capital. Igualmente se adjuntaba como Anexo el informe del Consejo por el que se aprobaba el Colectivo Identificado y el Informe del Consejo que servía de base a dicha recomendación.

- 8.2.2. En relación con la decisión de la Junta General de Accionistas de la Sociedad de Valores de seguir la Recomendación del Consejo de Administración, con fecha 10 de Diciembre de 2015 dicho órgano aprobó la dicha propuesta, circunstancia ésta que les fue notificada el 11 de Diciembre de 2015, incorporando dicha notificación copia del Acta de los Acuerdos adoptados por dicha Junta.

8.3 Cuantías €

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

| | <i>Total Remuneraciones</i> | <i>Remuneración Fija</i> | <i>Remuneración Variable</i> | <i>Otros Pagos</i> |
|-------------------------|-----------------------------|--------------------------|------------------------------|--------------------|
| <i>Total Empresa</i> | 17.010.814,62 | 8.721.415,45 | 8.245.118,72 | 44.280,45 |
| <i>Total Directivos</i> | 10.716.590,00 | 5.588.440,30 | 5.128.149,00 | 0 |

8.3.2 Cuantías de la remuneración variable y su forma.

| | <i>Remuneración Variable</i> |
|-------------------------|------------------------------|
| <i>Total Empresa</i> | 8.245.118,72 |
| <i>Total Directivos</i> | 5.128.149,00 |

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

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

Entendemos como remuneraciones diferidas pendientes de pago y atribuidas, aquellas cantidades concedidas a un empleado en concreto durante el ejercicio 2015, 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 2015 supone el 66,67 % del total de las remuneraciones variables entregadas:

- 2.898.907 € EOP (Equity Ownership Plan).
- 1.878.683 € DCCP (Deferred Contingent Capital Plan).
- 720.013 € Block Shares (Acciones de UBS).

8.3.4 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.

8.3.5 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 2015 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.

8.3.6 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.

- Las cuantías totales de indemnizaciones por finalización de la relación laboral abonadas durante el ejercicio 2015 ha ascendido a 373.699,30 €
- El número de personas afectadas por despidos fue de 2 empleados.
- 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.

8.3.7 Número de personas que reciben una remuneración superior a 1 millón de euros así como su ratio entre el componente fijo y variable de la remuneración total.

- Durante el ejercicio 2015 tres (3) personas del colectivo identificado percibieron una remuneración superior a 1 millón de euros.
- El ratio entre componente fijo y variable para estos tres empleados es el siguiente:
 - 0,96
 - 0,91
 - 1,33