

Política de Compensación de Credit Suisse Bank (Europe), S.A

Pay matters



Por qué



Para asegurarnos de que Credit Suisse Bank (Europe), S.A (CS Bank) cumpla con la normativa aplicable, proporcionamos una visión general de los principales principios y procesos de remuneración implementados en todo CS Bank, incluidas todas las sucursales y subsidiarias.



Quién

Esta política se aplica a todo el personal y a todos los planes de compensación del CS Bank. Sin embargo, la aplicación de la Política de Compensación varía para diferentes categorías de personal, particularmente para los miembros del Consejo de Administración y otro Personal Identificado o Material Risk Takers (MRT).



Qué

Para saber **COMO** cumplir

1. Principios de Remuneración (*Compensation principles*)

CS Bank se asegura de que:

La política de compensación esté alineada con las estrategias de negocio y riesgo del CS Bank.

La remuneración sea neutral en cuanto al género y se base en la igualdad de remuneración por trabajo igual o de igual valor. La remuneración esté diseñada para apoyar la conciencia de riesgo y la toma de riesgos adecuada, e incluya consideraciones de riesgo de sostenibilidad.

2. Estructura de la Remuneración (*Compensation structure*)

CS Bank adopta un enfoque de compensación total, basado en dos componentes principales: remuneración fija y remuneración variable, incluida la parte de la compensación variable que puede diferirse. La proporción de compensación fija a variable varía de un empleado a otro dependiendo de la posición y el rol dentro de CS Bank. La compensación fija, pagada principalmente en forma de salario base, se basa en las habilidades, calificaciones y experiencia relevante del individuo, así como en las responsabilidades requeridas por el rol y los factores del mercado externo.

El nivel de compensación variable otorgado, denominado bonificación de incentivo variable discrecional (*discretionary variable incentive award*), está completamente a discreción de CS Bank, y puede ser cero en casos de mala conducta o

desempeño deficiente u otras razones, o a discreción exclusiva de CS Bank. No existe derecho, y no debe haber expectativa por parte del empleado de recibir una bonificación de incentivo variable discrecional, incluso si se realizaron pagos similares en años anteriores.

CS Bank toma las decisiones sobre la compensación variable basándose en el desempeño absoluto y relativo de CS Bank y sus divisiones, el rendimiento del Grupo UBS, así como los objetivos de rendimiento individual pre-acordados de los empleados, indicadores de desempeño no financieros, posicionamiento en el mercado y una variedad de otros factores.

Si tu compensación total supera un cierto umbral, parte de tu compensación variable puede diferirse. Las bonificaciones diferidas están sujetos a las reglas del plan de compensación del Grupo UBS, que pueden ser corregidas de vez en cuando a la absoluta discreción de UBS. No se te permite asegurar (*hedge*) la remuneración variable.

El pago o la consolidación de la compensación variable solo ocurre si es sostenible de acuerdo con la situación financiera y de riesgo general del Grupo UBS y CS Bank.

3. Categorías especiales de personal

Si eres identificado como Personal Identificado, tu compensación variable puede estar sujeta a [requisitos](#) adicionales de remuneración (incluyendo los porcentajes mínimos de diferimiento del 40% al 60%, períodos de retención después de la concesión y [clawback](#)).

Si eres miembro del Comité Ejecutivo de CS Bank, tu desempeño será evaluado durante un período de varios años que refleje el desempeño de Credit Suisse Bank (tanto positivo como negativo).



Necesitas ayuda?

Visita [goto/reward](#) – global reward portal



Referencias

Principios de Recompensa Total (1-C-009830)
[goto/myimpact](#)

Apéndice

Política de Compensación de Credit Suisse Bank (Europe), S.A



Por qué tenemos este apéndice

El apéndice es una parte integral del contenido de la política y proporciona información adicional sobre los principios de compensación/remuneración, las estructuras de compensación, los roles y responsabilidades, y las categorías especiales de personal descritas en la política en una página.



Aplicabilidad

La Política de Compensación descrita a continuación es aplicable a todos los planes de compensación de **"CREDIT SUISSE BANK (EUROPE), S.A"** ("**CS Bank**") y de sus subsidiarias consolidadas. CS Bank es una subsidiaria de propiedad total del Grupo UBS AG. La Política de Compensación describe los mecanismos y procedimientos establecidos por CS Bank para cumplir con las obligaciones establecidas en el Capítulo V del Título I de la Ley 10/2014 del 26 de junio de 2014 (España) sobre la ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito y su normativa de desarrollo.

La Política de Compensación se ha preparado con referencia a las Directrices de la Autoridad Bancaria Europea (EBA) sobre políticas de remuneración adecuadas con arreglo a la Directiva 2013/36/UE y las Directrices de la Autoridad Europea de Valores y Mercados (ESMA) sobre políticas y prácticas de remuneración (MiFID), así como las Directrices de ESMA relativas a ciertos aspectos de los requisitos de remuneración de MiFID II.

Como institución financiera global, el Grupo UBS depende de individuos altamente calificados que se especializan en una amplia gama de disciplinas. La capacidad del Grupo UBS para implementar una estrategia integral de capital humano para atraer, retener, recompensar y motivar a dichos individuos es fundamental para el éxito a largo plazo del Grupo UBS. La compensación es un componente clave de la estrategia de capital humano del Grupo UBS, ya que el Grupo UBS implementa su estrategia de modelo de negocio integrado centrado en el cliente.

Para tomar una posición de liderazgo en la política y práctica de compensación, el Grupo UBS ha elaborado una política global de compensación (los "Principios de Recompensa Total" o "*Total Reward Principles*") que proporciona a los directivos y empleados una descripción detallada de nuestros principios, estructuras e instrumentos, y los estándares y procesos definidos relativos al desarrollo, implementación, gestión y gobernanza de la compensación. Los Total Reward Principles del Grupo UBS están orientados hacia los siguientes objetivos:

- Reforzar nuestra cultura y estrategia. La compensación refuerza y se alinea con la cultura y estrategia de la empresa, fomenta el compromiso entre los empleados y alinea sus intereses a largo plazo con los de los clientes y las partes interesadas.
- Atraer, retener y motivar a un personal diverso y con talento. Proporcionamos una remuneración competitiva y justa para apoyar nuestro negocio global y nuestro personal diverso. Para adoptar una cultura de diversidad, neutralidad de género, equidad e inclusión, la remuneración refleja un trato justo e igualitario y es competitiva. Nuestra inversión en un personal motivado apoya la sostenibilidad de la organización.
- Fomentar la remuneración por desempeño alineada con el logro sostenible y nuestras formas de trabajar. Pagamos por un desempeño sostenible y holístico. Objetivos claros, así como una evaluación exhaustiva de lo que se logró y cómo se logró, combinados con una comunicación efectiva, promueven la claridad, la responsabilidad y establecen un fuerte vínculo entre la remuneración y el desempeño. Este enfoque enfatiza comportamientos y conductas, incluyendo la Responsabilidad con Integridad, la Colaboración y la Innovación.

- Reforzar la creación de valor sostenible y el crecimiento a largo plazo. La compensación está adecuadamente equilibrada entre elementos fijos y variables y se distribuye durante un período adecuado para apoyar nuestras ambiciones de crecimiento y desempeño sostenible.
- Apoyar la conciencia de riesgo y la adopción de riesgos adecuada, incluidos los riesgos relacionados con la sostenibilidad y el cambio climático. Nuestra estructura de compensación anima a los empleados a centrarse en la gestión de riesgos y a comportarse de manera coherente con el marco y el apetito de riesgo de la empresa, anticipando y gestionando los riesgos de manera efectiva para proteger nuestro capital y reputación.

El Grupo UBS está comprometido con prácticas de compensación responsables. La necesidad de recompensar a los empleados del Grupo UBS de manera justa y competitiva basada en el desempeño se equilibra con el requisito de hacerlo dentro del contexto de un comportamiento y acciones basados en principios, particularmente en las áreas de riesgo, cumplimiento, control, conducta y ética. La compensación contribuye al logro de los objetivos del Grupo UBS de una manera que no fomente la toma de riesgos excesivos ni la violación de leyes, directrices y normativas aplicables, teniendo en cuenta la posición de capital y el desempeño económico del Grupo UBS a largo plazo.

Los Total Reward Principles del Grupo UBS se han preparado con referencia a los principios de compensación establecidos por la Autoridad de Supervisión del Mercado Financiero Suizo (FINMA) y otros reguladores en los lugares donde el Grupo UBS tiene operaciones, y se aplican a todos los planes de compensación de UBS GROUP AG y sus subsidiarias consolidadas. Además, los Total Reward Principles del Grupo UBS cumplen con la Ordenanza Suiza contra la Compensación Excesiva con respecto a las Empresas Cotizadas (*Listed Stock Companies -VegüV*), así como con otras legislaciones y normativas nacionales aplicables.

Los Total Reward Principles del Grupo UBS han servido como base para la elaboración de la Política de Compensación de CS Bank, que describe el mecanismo específico y los procedimientos establecidos por CS Bank para cumplir con las obligaciones relacionadas con la remuneración contenidas en:

- Ley 10/2014 del 26 de junio de 2014 sobre la ordenación, supervisión y solvencia de las entidades de crédito y su normativa de desarrollo ("**Ley 10/2014 (España)**").
- Real Decreto 84/2015 del 13 de febrero de 2015 que implementa la Ley 10/2014 del 26 de junio de 2014 sobre la ordenación, supervisión y solvencia de las entidades de crédito ("**RD 84/2015 (España)**").
- Directrices de la EBA sobre políticas de remuneración sólidas bajo la Directiva 2013/36/UE ("**Directrices de Remuneración de la EBA**").
- Directrices de la ESMA sobre políticas y prácticas de remuneración (MiFID) ("**Directrices de Remuneración de la ESMA**").
- Directrices de la ESMA sobre ciertos aspectos del requisito de remuneración de MiFID II ("**Requisitos de Remuneración de la ESMA**").

La Política de Compensación establecida en este documento se aplica a todo el personal y a todos los planes de compensación de CS Bank. Cualquier variación del enfoque estándar de compensación del CS Bank está cubierta por la Política de Compensación y debe ser aprobada por el Comité de Remuneraciones. Sin embargo, la aplicación de la Política de Compensación varía para diferentes categorías de personal, particularmente para los miembros del Consejo de Administración y otro Personal Identificado (*Identified Staff*), también llamados *Material Risk Takers* o MRT. Todos los planes implementados bajo la Política de Compensación están sujetos a modificación o terminación a discreción del CS Bank en cualquier momento.

Oportunidad de Compensación Igualitaria

CS Bank no tolera ninguna forma de discriminación, en particular la discriminación basada en etnia, nacionalidad, género, orientación sexual, identidad de género, religión, edad, estado civil o familiar, embarazo, discapacidad, o cualquier otra situación protegida por la ley española. CS Bank fomenta un entorno de trabajo seguro y saludable, libre de discriminación, acoso y represalias.

Todos los aspectos de la Política de Empleo de Personal del Grupo UBS (*UBS Group's Employment of Staff within UBS Policy*) (en particular la Sección 1.5 No discriminación e igualdad de oportunidades) (1-P-000059) se aplican igualmente al proceso de establecimiento de compensación de CS Bank. Todas las decisiones relacionadas con el empleo, incluidas las decisiones sobre compensación, se basan en las calificaciones, el desempeño y el comportamiento del individuo, u otras consideraciones comerciales legítimas, como (aunque no se limitan a) la rentabilidad de CS Bank o la división y el departamento al que pertenece individuo, y las necesidades estratégicas de CS Bank.

La Política de Compensación es neutral en cuanto al género, es decir, el personal, independientemente de su género, será remunerado de manera equitativa por el mismo trabajo o trabajo de igual valor en línea con el punto 65 del artículo 3(1) de la Directiva 2013/36/UE y el artículo 157 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea.

CS Bank podrá demostrar que garantiza que todos los aspectos de la Política de Compensación son neutrales en cuanto al género, incluidas las condiciones para otorgar y pagar la remuneración. Además, CS Bank tendrá en cuenta la reciente Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, sobre Representación Paritaria y Presencia Equilibrada de Mujeres y Hombres, que transpone en España la Directiva (UE) 2022/2381 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de noviembre de 2022, relativa a un mejor equilibrio de género entre los directivos de las empresas cotizadas y medidas relacionadas. La Ley Orgánica 2/2024 se aplica a las entidades consideradas de interés público a efectos de la legislación de auditoría, incluidas las entidades de crédito. De acuerdo con esta Ley, las entidades deben garantizar que sus consejos de administración y alta dirección tengan una composición que garantice, como mínimo, el cuarenta por ciento de miembros del género subrepresentado. Sin embargo, las disposiciones relacionadas con estas entidades se aplicarán gradualmente, requiriendo que el porcentaje del género subrepresentado en los consejos de administración y la alta dirección alcance el treinta y tres por ciento para el 30 de junio de 2026, y el cuarenta por ciento para el 30 de junio de 2029. Por lo tanto, aunque aún no es aplicable, se tendrá en cuenta en el desarrollo de esta Política de Compensación.

Marco de la Política de Compensación de CS Bank

El Marco de la Política de Compensación de CS Bank resume las características clave de la Política de Compensación y establece algunos principios fundamentales para guiar la gestión de las políticas, prácticas y planes de CS Bank.

Visión:

Mantener una Política de Compensación responsable y basada en el desempeño, alineada con los intereses a largo plazo de nuestros empleados y accionistas.

Objetivo:

Encontrar el equilibrio adecuado entre cumplir con las expectativas de los accionistas, pagar a nuestros empleados de manera competitiva y responder adecuadamente al entorno legal y regulatorio.

Enfoque:**Figura 1**

Enfoque de CS Bank	Principios Rectores
Gobernanza	<ul style="list-style-type: none"> ■ Procedimientos de gobernanza claramente definidos y documentados. ■ Comité de Remuneraciones independiente. ■ Políticas, procesos y planes claros, transparentes y auditables. ■ El impacto y desempeño de los empleados en roles que puedan exponer al CS Bank a riesgos significativos es valorado por el Comité de Remuneraciones. ■ Los planes de compensación y los gastos totales de compensación son aprobados por el Consejo de Administración.
Alineación del Desempeño	<ul style="list-style-type: none"> ■ Recompensar del rendimiento anual de CS Bank medid en relación con: <ol style="list-style-type: none"> 1. Indicadores clave de desempeño planificados (KPI); 2. Desempeño del año anterior; y 3. El desempeño de los competidores. ■ Alineado con el desempeño empresarial, incluyendo métricas relacionadas con el riesgo. ■ Reconocer y recompensar la colaboración entre divisiones. ■ Otorgar y diferenciar la compensación basada en el desempeño y las contribuciones individual. ■ Tener en cuenta el feedback recibido de la función de control.
Determinación de la Compensación Individual	<ul style="list-style-type: none"> ■ Enfoque en la compensación total. ■ Facilitar la competitividad mediante el pago de compensaciones competitivas e informadas por el mercado para roles y experiencias comparables, sujetas al desempeño. ■ Promover la meritocracia reconociendo el desempeño individual, con un énfasis particular en la contribución, la gestión de riesgos, la ética y el control. ■ Igualdad de oportunidades de compensación.
Estructura e Instrumentos de Compensación	<ul style="list-style-type: none"> ■ Proporcionar el equilibrio adecuado entre la compensación fija y la variable consistente con la alineación de riesgos y la posición, y el rol en el CS Bank. ■ Una parte significativa de la compensación variable será diferida y alineada con el desempeño a largo plazo de CS Bank y sus divisiones, y en línea con la normativa aplicable. ■ Promover prácticas de gestión de riesgos eficaces y, en particular, no crear incentivos para exponer a CS Bank a riesgos inapropiados.

CS Bank es una entidad de crédito española con dos divisiones de negocio:

- Banca de Inversión (IB)
- No Principal y Legado (*Non-Core and Legacy* -NCL)

CS Bank fomenta la colaboración entre divisiones. Las dos divisiones de negocio están respaldadas por las funciones corporativas globales, establecidas a nivel de grupo, lo que garantiza un soporte de negocio efectivo, control y supervisión de las actividades comerciales. Para los fines de la Política de Compensación, ciertas funciones independientes que están estrechamente involucradas en la evaluación y revisión de la compensación, se denominan colectivamente funciones de control, incluyendo, entre otras, al *Chief Risk Officer* (CRO), *Chief Compliance Officer* (CCO) y la Auditoría Interna, que informa directamente al Presidente del Comité de Auditoría (*Chair of the Audit Committee*).

La Política de Compensación es coherente con los objetivos de la estrategia empresarial y de riesgo de CS Bank, incluyendo los objetivos relacionados con el riesgo ambiental, social y de gobernanza (ESG10), la cultura y los valores corporativos, y la cultura de riesgo. Además, tiene en cuenta los intereses de CS Bank y las medidas utilizadas para evitar conflictos de interés, y no debe fomentar la asunción excesiva de riesgos.



Contenido adicional de la política

A continuación, puedes encontrar información adicional sobre los temas clave abordados en el resumen de la política.

1. Gobernanza de la Compensación

Las prácticas de gobernanza en la compensación de CS Bank, que se establecen en esta Política, forman parte de la estructura general de gobernanza corporativa de CS Bank. Deben leerse en conjunto con las demás políticas y directrices de CS Bank que tratan sobre la gobernanza del banco.

La Política de Compensación se ha preparado con referencia a la Ley 10/2014, el RD 84/2015 y las directrices emitidas por la EBA.

CS Bank tiene una política de clara separación de responsabilidades entre la recomendación, revisión y aprobación de los planes de compensación.

Consejo de Administración

El Consejo de Administración es responsable de la implementación de la Política de Compensación, así como de las normas y regulaciones relacionadas. También tiene la responsabilidad general de aprobar los planes de compensación y los gastos de indemnización.

Comité de Remuneraciones

El Comité de Remuneraciones es el órgano de supervisión y gobierno de las políticas y prácticas de compensación de CS Bank. Está compuesto por miembros del consejo de administración que no desempeñan funciones ejecutivas en la entidad. En todo momento, al menos un tercio de estos miembros, y en cualquier caso el presidente, deben ser directores independientes.

El Comité de Remuneraciones es responsable de determinar, revisar y proponer recomendaciones de compensación para la aprobación por parte Consejo de Administración. En particular, el Comité de Remuneraciones informa sobre la política general de remuneración para los miembros del Consejo de Administración, directores generales y MRTs, así como sobre la remuneración individual y otras condiciones contractuales aplicables a los miembros del Consejo de Administración que desempeñan funciones ejecutivas, y asegura el cumplimiento de la política.

El Comité de Remuneraciones puede tener acceso a asesores externos independientes en materia de compensación que no proporcionen ningún servicio a CS Bank aparte de apoyar al Consejo de Administración. El Comité de Remuneraciones también puede obtener asesoramiento legal externo.

Alta Dirección

La alta dirección de CS Bank es responsable de hacer recomendaciones basadas en el desempeño y otras fuentes de información, como la comparación (benchmarking) de compensaciones en el mercado externo y las tendencias.

Implementación de la Política de Compensación

La implementación de la Política de Compensación es responsabilidad de todos los niveles de gestión en CS Bank. Para ayudar con la implementación, se proporciona a los gestores capacitación y notas de orientación detalladas sobre la implementación de la Política de Compensación. El Comité de Remuneraciones – o Recursos Humanos por delegación – también puede emitir suplementos basados en la ubicación, alertas de políticas y resoluciones de implementación según sea necesario.

El Consejo de Administración asegura una revisión anual de la Política de Compensación y su implementación se revisa a intervalos regulares. La revisión cubre todos los planes implementados bajo la Política de Compensación.

Funciones de Control

Las valoraciones de riesgo y control son una parte integral de la evaluación del desempeño y los procesos de compensación. El enfoque de CS Bank hacia la compensación incluye un enfoque en asuntos de riesgo y control interno y disuade la asunción excesiva de riesgos. Las funciones de control de CS Bank proporcionan feedback al Comité de Remuneraciones sobre incumplimientos relevantes de las políticas o prácticas internas del Grupo, incluyendo el Código de Conducta del Grupo y las Normas de Conducta y Ética (*Group's Code of Conduct* y *Conduct*

and Ethics Standards). La Auditoría Interna, como parte del procedimiento estándar, realiza revisiones regulares de la compensación para asegurar que se cumplan las normas de la Política de Compensación, las regulaciones externas y las directrices, y que se sigan sistemáticamente los procesos para conseguir y mantener acuerdos equilibrados de compensación de incentivos. El Comité de Remuneraciones tiene en cuenta el feedback de las funciones de control en su revisión anual del desempeño de CS Bank.

Para evitar posibles conflictos de interés, el pool de compensación variable para las funciones de control depende únicamente del desempeño general del Grupo UBS, así como de criterios cuantitativos y cualitativos específicos de la función. Además, cada función de control informa a un jefe global para la función en cuestión (establecido a nivel de grupo) en lugar de a la dirección de CS Bank.

La compensación de las funciones de control se establece a niveles suficientes para asegurar que se puedan atraer y retener profesionales competentes y experimentados a lo largo de los ciclos económicos.

2. Principios de Remuneración (*Compensation Principles*)

Un objetivo importante de la Política de compensación es proporcionar a todas las partes internas y externas relevantes la información y transparencia adecuadas, promoviendo así una comprensión exhaustiva de las prácticas de compensación de CS Bank.

Los detalles de los programas de compensación y las adjudicaciones o bonificaciones del plan (*plan awards*) se comunican a los empleados a lo largo del año. El Grupo mantiene un sitio de intranet que establece los detalles de las bonificaciones del plan, incluidos los términos y condiciones, los calendarios de adquisición de derechos y los valores actuales.

UBS Group proporciona una divulgación extensa sobre la compensación como parte del Informe Anual. Además, UBS Group informa sobre este asunto a lo largo del año mediante comunicados de prensa, informes trimestrales o información en el sitio web de UBS Group.

El Consejo de Administración de UBS Group AG somete el Informe Anual de Compensación a los accionistas para una votación consultiva en la Junta General Anual (*Annual General Meeting- AGM*).

Además, y en cumplimiento del artículo 37 del Real Decreto 84/2015, CS Bank deberá mantener en su sitio web:

- Información clara, comprensible y comparable sobre la gobernanza corporativa en su sitio web que incluya la forma en que cumple con sus obligaciones de remuneración. El Consejo de Administración es responsable de mantener la información mencionada actualizada en todo momento.
- Información sobre la remuneración devengada en cada ejercicio financiero para los miembros independientes, que debe reflejar la remuneración total devengada, con un desglose individual por elementos de remuneración, y la remuneración total devengada en cada ejercicio económico por cada uno de los miembros del Consejo de Administración. Esta información contendrá todos los elementos de remuneración devengados, cualquiera que sea su naturaleza o la entidad del grupo que los pague.
- Información sobre los resultados de la votación de la Junta General de Accionistas, sobre la política de remuneración de los miembros del consejo de administración, de conformidad con el artículo 33.3 de la Ley 10/2014, indicando el quórum existente, el número total de votos válidos a favor y en contra, y el número de abstenciones.

3. Estructura e Instrumentos de Remuneración

CS Bank adopta un enfoque de compensación total, basado en dos componentes principales: compensación fija y compensación variable, incluida la parte de la compensación variable que puede diferirse. El objetivo es tener un equilibrio adecuado entre estos elementos. Los Instrumentos de Compensación (*Compensation Instruments*) están

diseñados para alinear los intereses a largo plazo de los empleados y los accionistas y tenedores de deuda, y para ofrecer una compensación que promueva un valor sostenible para el Grupo y sus accionistas a lo largo del tiempo.

La combinación de compensación fija y variable está diseñada para garantizar que no se incentive la asunción excesiva de riesgos. La proporción de compensación fija a variable varía de un empleado a otro dependiendo de la posición y el rol dentro de CS Bank.

En la compensación total, los componentes fijos y variables deben estar adecuadamente equilibrados. El componente fijo debe constituir una parte suficientemente importante de la compensación total.

Remuneración fija

La remuneración fija, comúnmente pagada en forma de salario base, se basa en las habilidades, calificaciones y experiencia relevante del individuo, así como en las responsabilidades requeridas por el rol y los factores del mercado externo. La compensación fija puede incluir asignaciones basadas en el rol y cualquier otro tipo de pagos o beneficios para el personal que cumplan con las condiciones para su concesión establecidas en la sección 5 de las Directrices de Remuneración de la EBA.

Remuneración variable

El nivel de remuneración variable otorgado, denominado concesión de incentivos variables discrecionales (*discretionary variable incentive award*), queda completamente a discreción de CS Bank, y puede ser cero en casos de mala conducta o desempeño deficiente u otras razones o de otra manera a la entera discreción de CS Bank. No hay un derecho, y no debe haber expectativa por parte del empleado de recibir una adjudicación de incentivo variable discrecional, incluso si se realizaron pagos los mismos pagos o similares en años anteriores.

CS Bank toma decisiones sobre la remuneración variable basándose en el desempeño absoluto y relativo de CS Bank y sus divisiones, el desempeño de UBS Group, así como en los objetivos de desempeño individual preacordados de los empleados, indicadores de desempeño no financieros, posicionamiento en el mercado y una variedad de otros factores.

La compensación variable del personal identificado está sujeta al "*bonus cap*" establecido en el artículo 34.1 (g) de la Ley 10/2014, que establece una proporción máxima de pago variable frente a la compensación fija del 100%. Sin embargo, y de acuerdo con el mismo artículo, la Junta General de Accionistas de CS Bank puede aprobar un porcentaje máximo más alto, siempre que el componente variable no exceda el 200% del componente fijo. La aprobación de dicho nivel más alto de remuneración variable se realizará de acuerdo con el procedimiento establecido en el artículo 34.1 (g) de la Ley 10/2014.

Al evaluar los resultados para el cálculo de los componentes variables de la remuneración, se realizará un ajuste para todos los tipos de riesgos actuales y futuros, y se tendrá en cuenta el coste de capital y liquidez necesarios.

La asignación de los componentes variables de la remuneración en la entidad también tendrá en cuenta todos los tipos de riesgos actuales y futuros.

Remuneración diferida

Una parte sustancial – y en cualquier caso al menos el 40% – de la compensación variable del Personal Identificado se diferirá durante un período no inferior a cuatro a cinco años (cinco años para los miembros del Consejo) y se alinearán correctamente con la naturaleza del negocio de CS Bank, sus riesgos y las actividades del miembro del personal en cuestión.

La compensación a pagar al Personal Identificado en virtud de acuerdos de diferimiento se concederá de forma proporcional, sin acelerarse. En el caso de un componente de compensación variable de una cantidad particularmente alta, al menos el 60% de la cantidad se diferirá. La duración del período de diferimiento se establecerá teniendo en cuenta el ciclo del negocio, su naturaleza, sus riesgos y las actividades del miembro del personal en cuestión.

La remuneración variable, incluida la parte diferida, se pagará o concederá solo si es sostenible de acuerdo con la situación financiera de CS Bank y UBS Group en su conjunto, y justificada sobre la base del desempeño de CS Bank y UBS Group, la unidad de negocio y el individuo en cuestión.

Sin perjuicio de los principios generales del derecho contractual y laboral español, la remuneración variable total se reducirá considerablemente cuando el desempeño financiero de CS Bank y/o UBS Group sea bajo o negativo, teniendo

en cuenta tanto la remuneración actual como las reducciones en los pagos de cantidades previamente devengadas, incluidas las disposiciones de malus o clawback.

Todas las adjudicaciones/bonificaciones (*awards*) de compensación diferida otorgadas contienen disposiciones de malus que permiten a CS Bank reducir o cancelar adjudicaciones pendientes antes de la liquidación si los empleados participan en ciertas conductas perjudiciales. Además, toda la compensación de incentivo variable concedida al Personal Identificado está sujeta a la recuperación de la compensación variable diferida y no diferida cuando hayan contribuido significativamente al desempeño financiero bajo o negativo y en casos de fraude u otra conducta con dolo o negligencia grave que haya llevado a pérdidas significativas.

Instrumentos de compensación diferida

Para alinear los intereses de los accionistas y los empleados, el pago de una parte sustancial – y en cualquier caso al menos el 50% – de cualquier remuneración variable del Personal Identificado, ya sea diferida o no, se establecerá en forma de acciones o acciones nomenclales (shares or Notional shares -EOP) emitidas de conformidad con las Reglas del Plan de UBS Group AG enmendadas, tal como las mismas hubieran sido modificadas (UBS Group AG Plan Rules), (el "Plan") y los certificados de adjudicación asociados, así como otros documentos del plan aplicables.

La proporción de la compensación variable en cada instrumento diferido generalmente depende del título y el estado de asunción de riesgos y puede variar de un año a otro a discreción del Comité de Remuneraciones.

Planes de compensación diferida obligatorios

Deferred Contingent Capital Plan (Plan de Capital Contingente Diferido)

The Deferred Contingent Capital Plan (DCCP) es un plan de compensación diferida para todos los empleados que están sujetos a requisitos de diferimiento. Dichos empleados reciben instrumentos de capital adicional de nivel 1 (AT1) nomenclales, que, a discreción de UBS, pueden liquidarse en efectivo o en un instrumento de capital AT1 perpetuo y negociable. Las adjudicaciones DCCP generalmente devengan intereses nomenclales pagados anualmente (excepto para ciertos empleados regulados) y se consolidan en su totalidad después de cinco años. Las adjudicaciones se pierden si ocurre un evento de viabilidad (es decir, si FINMA notifica a la empresa que los premios DCCP deben reducirse para mitigar el riesgo de insolvencia, quiebra de UBS) o si la empresa recibe un compromiso de apoyo extraordinario del sector público que sea necesario para prevenir dicho evento, en la medida permitida por la legislación aplicable. Las adjudicaciones DCCP también se reducen si el ratio de capital CET1 del Grupo cae por debajo de un umbral definido.

Equity Ownership Plan (Plan de Propiedad de Acciones)

El Equity Ownership Plan (EOP) es el plan de compensación diferida basado en acciones para empleados fuera del GEB y la alta dirección seleccionada que están sujetos a requisitos de diferimiento. Las adjudicaciones EOP generalmente se otorgan a lo largo de tres años (*EOP awards generally vest over three years*).

Long-Term Incentive Plan (Plan de Incentivo a Largo Plazo)

El Long-Term Incentive Plan (LTIP) es un plan de compensación diferida basado en acciones (*deferred share-based compensation plan*) obligatorio para los líderes senior del Grupo (es decir, miembros del GEB y alta dirección seleccionada).

El número de acciones nomenclales entregadas al momento de la adquisición de derechos depende de dos métricas de desempeño igualmente ponderadas durante un período de desempeño de tres años: el retorno sobre el capital de acciones comunes de nivel 1 (CET1) (*return on common equity tier 1 (CET1) capital*) y el retorno total para los accionistas relativos (*relative total shareholder return*), que compara el retorno total para los accionistas (*total shareholder return*- TSR) de UBS con el TSR de un índice compuesto por bancos globales de importancia sistémica cotizados según lo determinado por el Consejo de Estabilidad Financiera (*Financial Stability Board*) (excluyendo UBS). El número final de acciones se adquiere a lo largo tres años después del período de desempeño para los miembros del GEB, y se adquiere en su totalidad en el año siguiente al período de desempeño para la alta dirección seleccionada.

Existe una prohibición para todo el personal de realizar transacciones para cubrir la exposición económica vinculada a su compensación a largo plazo antes de la adquisición de la adjudicación (*prior to award vesting*).

Acuerdos de Compensación Específicos (*Specific Compensation Arrangements*)

Además del proceso anual de revisión de la compensación, hay muchos acuerdos de compensación a lo largo del año. Los más comunes se relacionan con nuevas contrataciones o terminaciones, y pueden implicar compensación variable mínima garantizada, premios por contratación, acuerdos de compensación por cambio de empleo, premios de retención o pagos por terminación.

Los pagos relacionados con la terminación anticipada de un contrato deben reflejar el desempeño a lo largo del tiempo y no deben recompensar el fracaso o la mala conducta. El Banco de España puede definir aquellos casos que pueden llevar a una reducción en el monto de los pagos mencionados relacionados con la terminación anticipada.

Los paquetes de remuneración relacionados con la compensación o los acuerdos de compensación por cambio de empleo deben alinearse con los intereses de CS Bank, incluyendo debidamente la retención, el diferimiento, el desempeño y los clawback arrangements.

El uso de tales acuerdos puede justificarse en función de las circunstancias, y si se han aplicado aprobaciones específicas y reglas (según el grid de aprobación de CS Bank). En el caso de compensación garantizada, si tal acuerdo es necesario en el momento de una nueva contratación, la garantía está limitada a un año y puede estar vinculada a indicadores de desempeño y conducta. También es política de UBS Group no hacer garantías plurianuales. Los arreglos de compensación garantizada para empleados existentes están estrictamente prohibidos, excepto en circunstancias excepcionales para fines de retención.

Proceso de Financiación de Bonificaciones por Desempeño (*Performance Award Funding Process*)

La determinación del fondo (*pool*) de compensación variable anual de CS Bank se realiza a nivel de grupo, ya que un fondo de compensación variable único es determinado por el Consejo de Administración de UBS Group AG para todos los empleados de UBS Group (Proceso de Financiación de Adjudicaciones por Desempeño).

El Proceso de Financiación de Adjudicaciones por Desempeño tiene como objetivo equilibrar la distribución de las ganancias de UBS Group entre los accionistas y los empleados, y tiene en cuenta el desempeño financiero de UBS Group, así como factores no financieros como el logro de objetivos estratégicos, el desempeño relativo en comparación con los pares, el control, el cumplimiento normativo, los problemas relacionados con el riesgo, la posición en el mercado y las tendencias y cualquier evento extraordinario. Consulta la **Figura 2** para obtener una visión general de cómo se determinan los Fondos de Financiación de Adjudicaciones por Desempeño.

Acumulación de Compensación Variable (*Accrual of Variable Compensation*)

La acumulación de compensación variable ocurre a nivel de grupo y a nivel de división. Se basa en medidas de desempeño sostenibles y basadas en beneficios, que incluyen un ajuste por el costo de capital y están sujetas a consideraciones de la posición de capital, beneficios y liquidez del Banco. Se tienen en cuenta factores no financieros, como las consideraciones ESG, y las decisiones finales sobre el tamaño de los fondos (*pools*) también consideran la posición de capital a largo plazo del Grupo, el entorno de riesgo y control en el que opera el Grupo y la necesidad de proporcionar un retorno adecuado a los accionistas.

El Comité de Compensación revisa regularmente las acumulaciones propuestas (*proposed accruals*) y los informes internos y externos relacionados y, a su discreción, realiza ajustes, incluidos ajustes negativos, al determinar sus recomendaciones que se incluyen en los resultados financieros trimestrales del Grupo. Una acumulación a nivel de

grupo o en cualquier otro nivel no crea derechos legales ni expectativas para los empleados de ser considerados para recibir adjudicaciones de incentivo variable discrecional.

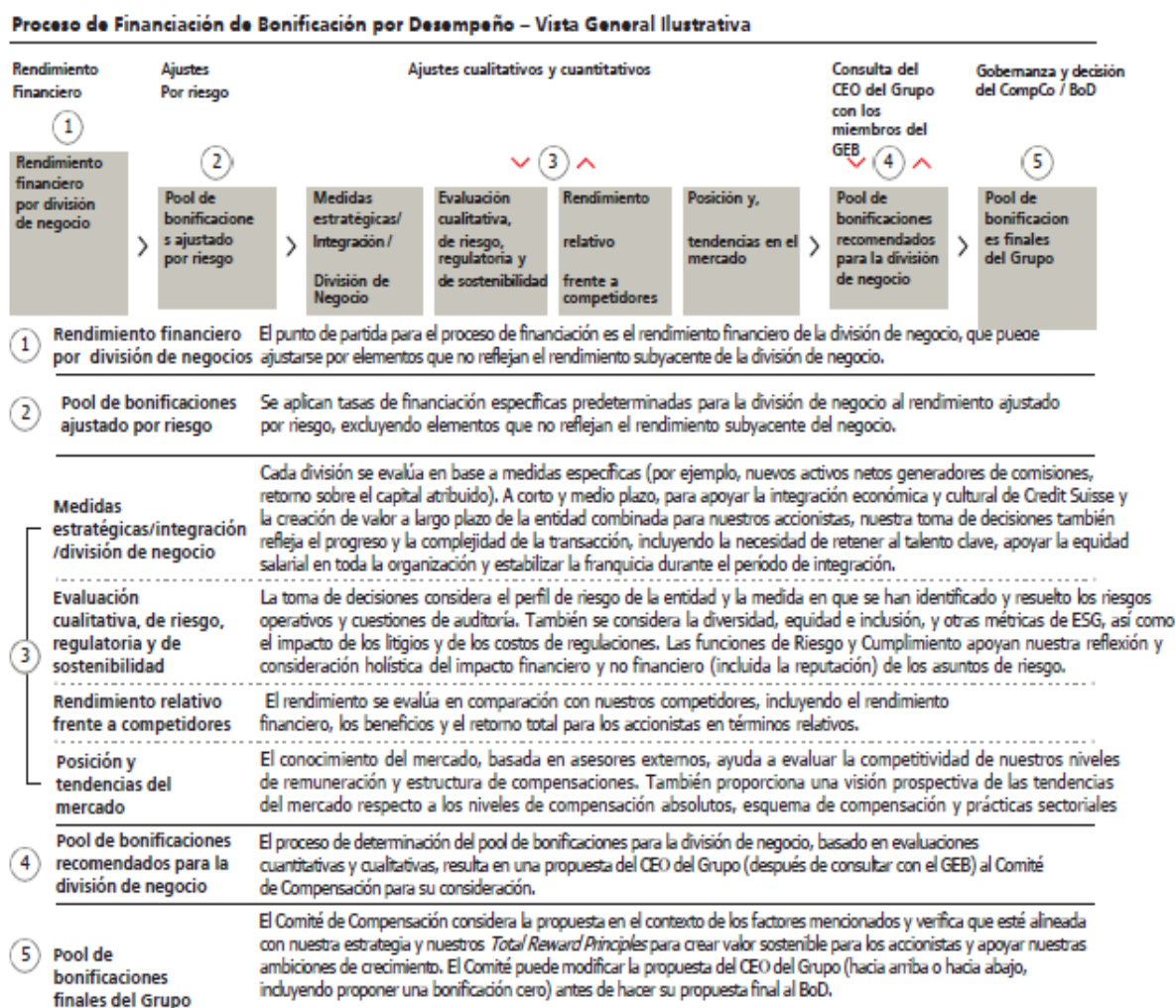
Asignación por División (*Divisional Allocation*)

La asignación de compensación variable varía según la división. El desempeño ajustado por riesgo de cada división se tiene en cuenta en la medida adecuada. Los ajustes de las asignaciones por división serán a discreción del CEO y están influenciados por la dirección estratégica a largo plazo, eventos significativos de riesgo y control, la cultura de riesgo y los objetivos de las divisiones. El Grupo generalmente utiliza un enfoque de acumulación (*accrual approach*) que refleja métricas de desempeño basadas en la división, como la Contribución Económica (Economic Contribution - EC), y el desempeño general del Grupo.

El fondo (*pool*) de compensación variable para las funciones corporativas es separado de los fondos (*pools*) de las divisiones generadoras de ingresos y se basa en criterios específicos de la función, así como en el desempeño del Grupo en su conjunto. No depende del desempeño de las áreas de negocio específicas que las funciones corporativas supervisan y apoyan, ni las adjudicaciones individuales para los empleados dentro de esas funciones

Figura 2

Determinación de los Fondos de Compensación Variable por Incentivo



Determinación de las Adjudicaciones (Bonificaciones) de Incentivo Variable Discrecional (Determination of the Discretionary Variable Incentive Awards).

La Determinación de las Bonificaciones de Incentivo Variable Discrecional y su asignación a los empleados a partir de un fondo (*pool*) de compensación variable definido está sujeta a una amplia gama de criterios de evaluación cuantitativos y cualitativos, con un énfasis particular en el desempeño individual, la conducta personal, la conducta empresarial (incluyendo actuar en el mejor interés de los clientes), las responsabilidades, el cumplimiento de los requisitos regulatorios (especialmente las normas de conducta empresarial y, en particular, la revisión de la idoneidad de los instrumentos vendidos por personas relevantes a los clientes) y los procedimientos internos, el trato justo a los clientes y la satisfacción del cliente, la posición y el rol. También se tienen en cuenta los niveles de compensación del mercado aplicables.

Independientemente de que la determinación del fondo de Financiación de Adjudicaciones por Desempeño se realice a nivel de grupo, la determinación y concesión de premios de incentivo variable discrecional es completamente a discreción de CS Bank.

UBS Group puede, en cualquier momento, estar facultado para modificar los términos relacionados con la concesión, adquisición y liquidación de bonificaciones para cumplir con la legislación o los requisitos regulatorios aplicables.

4. Personal Identificado o Tomadores de Riesgo Material *(Identified Staff or Material Risk Takers)*

El Personal Identificado está sujeto a un nivel elevado de escrutinio sobre la alineación de su compensación con el desempeño y las consideraciones de riesgo.

Además, se consideran los roles específicos y/o niveles de los empleados con el fin de determinar el potencial de un individuo (o grupo de individuos) para exponer a UBS Group a riesgos inapropiados. Se consideran tanto los riesgos financieros, como los riesgos de crédito, mercado y liquidez, como los riesgos no financieros, como los riesgos de cumplimiento, legales, operativos y reputacionales.

De conformidad con el artículo 32.2 de la Ley 10/2014 y la Directriz 5 de las Directrices de Remuneración de la EBA, CS Bank debe realizar anualmente una autoevaluación para identificar todas las categorías de personal que caen bajo la definición de Personal Identificado o MRT. Una lista que indique dichas categorías se presentará anualmente al Banco de España y, en cualquier caso, siempre que haya habido cambios significativos.

La autoevaluación anual de CS Bank se basa en los criterios cualitativos y cuantitativos establecidos en el Reglamento Delegado de la Comisión (UE) No 2021/923 de 25 de marzo de 2021 que complementa la Directiva 2013/36/UE del Parlamento Europeo y del Consejo en lo que respecta a las normas técnicas de regulación que establecen los criterios de definición de las responsabilidades de dirección, las funciones de control, las unidades de negocio importante y la incidencia significativa en el perfil de riesgo de una unidad de negocio importante, y establecen criterios para determinar los miembros del personal o las categorías de personal cuyas actividades profesionales tienen una incidencia significativa en el perfil de riesgo de la entidad comparable en importancia a la de los miembros del personal o categorías de personal a que se refiere en el artículo 92(3) de esa Directiva ("**Reglamento Delegado de la Comisión 2021/923**") y donde sea necesario para asegurar la identificación completa de todo el personal cuyas actividades profesionales tienen un impacto significativo en el perfil de riesgo de CS Bank, criterios adicionales establecidos por la entidad que reflejan los niveles de riesgo de diferentes actividades dentro de CS Bank y el impacto de los miembros del personal en el perfil de riesgo. El personal que cae o es probable que caiga bajo los criterios cualitativos del artículo 5 del Reglamento Delegado de la Comisión 2021/923 durante un período de al menos tres meses en un año financiero se trata como Personal Identificado o MRT.

La documentación de la autoevaluación anual de CS Bank incluye la siguiente información:

- (i) la justificación subyacente a la autoevaluación y el alcance de su aplicación;
- (ii) el enfoque utilizado para evaluar los riesgos emergentes de la estrategia y actividades comerciales de CS Bank;
- (iii) cómo se evalúa al personal;
- (iv) el papel y las responsabilidades de los órganos corporativos y funciones internas de CS Bank involucrados en el diseño, supervisión, revisión y aplicación del proceso de autoevaluación;
- (v) el resultado de la identificación.

El Comité de Remuneraciones es responsable de mantener registros del proceso de identificación y sus resultados y de asegurar que CS Bank pueda demostrar al Banco de España cómo se ha identificado al Personal Identificado o MRT de acuerdo con los criterios cualitativos y cuantitativos proporcionados en el Reglamento Delegado de la Comisión 2021/923 y cualquier criterio adicional que pueda ser incluido en el futuro por CS Bank.

La documentación de la autoevaluación anual de CS Bank debe incluir al menos el número de Personal Identificado o MRT, incluyendo el número de Personal Identificado por primera vez, las responsabilidades y actividades laborales, los nombres u otro identificador único y la asignación dentro de CS Bank del Personal Identificado o MRT a áreas de negocio y una comparación con los resultados de la autoevaluación del año anterior.

La documentación también debe incluir a los miembros del personal que han sido identificados bajo criterios cuantitativos, pero cuyas actividades profesionales se evalúan como no teniendo un impacto significativo en el perfil de riesgo de CS Bank, de acuerdo con el artículo 6 del Reglamento Delegado de la Comisión 2021/923. Esas evaluaciones deben estar debidamente documentadas, incluyendo la justificación que sustenta las exclusiones aplicadas. CS Bank mantendrá la documentación mencionada durante al menos diez años.

Estructura de Compensación del Consejo de Administración

El cargo de consejero no es remunerado, salvo en el caso de aquellos miembros del consejo nombrados:

- (i) como directores generales o a quienes el Consejo de Administración atribuya funciones ejecutivas en virtud de otro título (los "Consejeros Ejecutivos o *Executive Directors*")
- (ii) como consejeros independientes (los "Consejeros Independientes o *Independent Directors*").

Remuneración de los Consejeros Ejecutivos

Cada Consejero Ejecutivo recibirá una remuneración compuesta por los siguientes elementos, que se especificarán en su contrato de acuerdo con las disposiciones del artículo 249 del texto consolidado de la Ley de Sociedades de Capital, implementado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, (la "Ley de Sociedades de Capital") o cualquier otra legislación que pueda ser aplicable:

- (i) Una asignación fija en efectivo;
- (ii) Remuneración variable en efectivo dependiendo del grado de cumplimiento de objetivos cualitativos o cuantitativos;
- (iii) Remuneración variable consistente en la adjudicación de acciones o instrumentos de remuneración diferida cuyo valor puede estar vinculado al precio de las acciones de UBS Group AG, los beneficios de las diferentes divisiones del mismo o cualquier otro criterio establecido por UBS Group AG, sujeto a los requisitos establecidos en la legislación vigente en cada momento. Sin embargo, la aplicación de este tipo de remuneración requerirá una resolución de la junta de accionistas en todos los casos, indicando el número máximo de acciones o el valor máximo de los instrumentos de remuneración diferida que pueden asignarse

a este sistema de remuneración en cada ejercicio fiscal, que deberá cumplir con las normas y limitaciones establecidas en la sección 4 de la Política de Compensación.

- (iv) Contribuciones al plan de pensiones;
- (v) Póliza de seguro de vida y discapacidad;
- (vi) Póliza de seguro de salud;
- (vii) Subsidio para la reasignación a otro puesto, de acuerdo con la política aplicable en la Compañía;
- (viii) Coche de empresa, de acuerdo con la política aplicable en la Compañía;
- (ix) Vales de comida, tarjetas o similares para el pago en especie de comidas, de acuerdo con la política aplicable en la Compañía;
- (x) Potencial indemnización por despido o terminación de su relación con la Compañía; y
- (xi) Además, suplementos relacionados con su puesto y otras remuneraciones en especie, en línea con las políticas generales de remuneración de la Compañía.

La remuneración anual máxima global para los Consejeros Ejecutivos debe ser aprobada por la junta de accionistas y permanecerá en vigor hasta que se apruebe una modificación.

A menos que se determine lo contrario por la junta de accionistas, la distribución de la remuneración entre los Consejeros Ejecutivos será establecida por una decisión del consejo de administración o delegada al Comité de Remuneraciones, que debe tener en cuenta las funciones y responsabilidades asignadas en cualquier contrato celebrado con ellos.

En todos los casos, la remuneración de los Consejeros Ejecutivos debe cumplir con la Política de Compensación.

Remuneración de los Consejeros Independientes

Cada Consejero Independiente recibirá:

- (i) una remuneración fija anual en efectivo por ser miembro del Consejo de Administración y miembro de cualquiera de los comités del Consejo de Administración, además,
- (ii) una asignación fija anual por ser el presidente de cada uno de los comités del consejo de administración.

La remuneración anual máxima global para los Consejeros Independientes debe ser aprobada por la junta de accionistas y permanecerá en vigor hasta que se apruebe una modificación.

El monto específico pagadero a cada uno de los Consejeros Independientes por ser miembro del Consejo de Administración, por ser miembro de cada uno de los comités y por ser el presidente de cada uno de los comités será establecido anualmente por el Consejo de Administración. Será el mismo monto para todos los Consejeros Independientes y permanecerá en vigor hasta que se apruebe una modificación.

En todos los casos, la remuneración de los Consejeros Independientes debe cumplir con la Política de Compensación.

CS Bank debe reembolsar a todos los miembros del Consejo de Administración todos los gastos que puedan incurrir razonablemente en el desempeño de sus funciones.

5. Proceso de Gestión del Desempeño (*Performance Management Process*)

CS Bank adopta una cultura de desempeño con un fuerte énfasis en la gestión disciplinada de riesgos, la ética y el comportamiento centrado en el cumplimiento.

Las decisiones de asignación se basan en el desempeño de UBS Group, CS Bank, la división y el individuo. Para apoyar esto, CS Bank tiene un sistema integral de gestión del desempeño basado en dos calificaciones de desempeño: Contribución y Comportamientos. A los directores se les proporciona, y tienen la obligación de cumplir con los requisitos del *MyPerformance Year End Info Kit for Line Managers*, que contiene información relevante sobre el proceso de evaluación del desempeño. La gestión del desempeño en todo UBS Group se basa en nuestros principios de centrado en el cliente, conectividad e impacto sostenible y nuestros comportamientos de responsabilidad con integridad, colaboración e innovación, que reflejan los valores y la cultura corporativa de la empresa. Los empleados son revisados y recompensados por su contribución e impacto en una variedad de objetivos financieros y no financieros que son ambiciosos y están alineados con la estrategia de UBS y CS Bank, específicamente la gestión de riesgos, incluidos los riesgos relacionados con el clima y el medio ambiente, cuando sea aplicable, pero también su contribución a los comportamientos de la empresa. Los objetivos deben acordarse entre los empleados y sus directores de línea antes del final del primer trimestre. En consecuencia, a los empleados se les asignan dos categorías de rendimiento separadas: una por el logro de su contribución e impacto para los objetivos financieros y no financieros y otra para cómo mostraron los comportamientos de UBS. Esta evaluación asegura un vínculo entre comportamientos, contribución, el logro de objetivos y la recompensa. Para obtener más información sobre estos principios y el proceso general de gestión del desempeño, consulta ([goto/MyImpact](#)).

6. Cumplimiento con otras Políticas y Código de Conducta

Esta Política de Remuneración se considera conforme con todas las demás políticas de UBS Group, en la medida en que se relaciona con, o tiene un impacto en, la compensación.



Glosario

Para los fines de este documento:

Consejo de Administración: El Consejo de Administración de CS Bank y/o de cada una de sus subsidiarias consolidadas.

Clawback: Un acuerdo bajo el cual el miembro del personal debe devolver la propiedad de una cantidad de remuneración variable pagada en el pasado, o que ya se ha adquirido a la institución bajo ciertas condiciones.

Compensación: Todas las formas de remuneración fija y variable e incluye pagos y beneficios, monetarios o no monetarios, otorgados directamente al personal por o en nombre de CS Bank a cambio de servicios profesionales prestados por el personal, pagos de intereses devengados en el sentido del Artículo 4(1)(d) de la Directiva 2011/61/UE8, y otros pagos realizados a través de métodos y vehículos que, si no se consideraran como remuneración, llevarían a una elusión de los requisitos de remuneración de la Directiva 2013/36/UE.

Comité de Compensación: El Comité de Compensación de UBS Group AG.

Personal Identificado: Personal cuyas actividades profesionales tienen un impacto significativo en el perfil de riesgo de la entidad de acuerdo con los criterios establecidos en el Reglamento Delegado de la Comisión (UE) 2021/923.

Instrumentos: Aquellos instrumentos financieros u otros contratos que caen dentro de una de las dos categorías mencionadas en el Artículo 94(1)(l) de la Directiva 2013/36/UE.

Comité de Remuneraciones: El Comité de Remuneraciones del Consejo de Administración de CS Bank.

Personal: Comprende (i) todos los empleados de CS Bank y sus subsidiarias consolidadas y (ii) los miembros de su Consejo de Administración.

Principios de Recompensa Total de UBS Group AG - Total Reward Principles: Un conjunto de principios aprobados por el Consejo de Administración que sustentan el enfoque de UBS hacia la compensación y establecen un marco para todas las decisiones y programas de compensación en toda la organización.

Compensación Total: Comprende la compensación fija (incluidos los beneficios basados en el mercado local / contribuciones a beneficios de jubilación), que reflejan el rol, las habilidades y la experiencia de un individuo, y, cuando sea aplicable, un premio de desempeño discrecional.

UBS Group: El grupo formado por "UBS GROUP AG", sus sucursales y sus subsidiarias, incluyendo CS Bank (Europe).

Consolidación (vesting): El efecto por el cual el personal se convierte en el propietario legal de la remuneración variable otorgada, independientemente del instrumento que se utilice para el pago o si el pago está sujeto a períodos de retención adicionales o acuerdos de clawback.



Controles procedimentales clave

KPC ID	Título de KPC
62009	Commitment approval process review - Business Division Reward
62010	Commitment approval process review - Central Reward
148490	Year End Process - Sign-off overrides
B-111941	Commitment approval process - Central Reward
B-110414	Year End Process Pay-for-Performance reviews
B-110436	Year-end Performance evaluation review
B-110946	Quarterly review of regulatory Reward matters and requests
B-111893	Annual review of the UK/EMEA deferral table and the deferral modeller



Referencias y enlaces adicionales

ID	Type	Title
1-P-000017	Policy	Non-Financial Risk Framework
1-C-009830	Constitutional document	Total Reward Principles
1-C-001254	Constitutional document	Code of Conduct and Ethics of UBS
1-P-000059	Policy	Employment of Staff within UBS
1-P-004081	Policy	Sustainability and Climate Risks
1-C-008990	Constitutional document	Governance Framework of UBS Europe SE
1-C-006239	Constitutional document	Key Approval Authorities UBS Europe SE
1-C-006042	Constitutional document	Risk Strategy UBS Europe SE



Propiedad y revisión de la política

Propietario: Recursos Humanos

NFR Taxonomy: 1. Employment or Licensing Practices

Publicado: 10.12.2024