

**Offenlegungsbericht (Vergütungspolitik)  
gemäß § 16 InstitutsVergV  
der UBS Deutschland AG und  
der UBS Beteiligungs GmbH und Co.KG  
Geschäftsjahr 2015**

## 1. Präambel

Die UBSD ist ein CRR-Institut und muss aufgrund dessen die Vergütung in Form eines Vergütungsberichts offen legen.

Durch die Novellierung der Institutsvergütungsverordnung (im Folgenden InstitutsVergV) am 1. Januar 2014 ist die UBS Deutschland AG (im Folgenden UBSD) und die UBS Beteiligungs GmbH und Co.KG (im Folgenden UBS Beteiligung) im Sinne der InstitutsVergV als bedeutend zu definieren. Dies hatte zur Folge, dass die UBSD seit dem 1. Januar 2014 nicht nur die allgemeinen, sondern auch die besonderen Anforderungen der InstitutsVergV anwenden und erfüllen muss.

Im Zuge der Überprüfung des Gruppenbegriffs gemäß der Vorschriften des § 2 Abs. 6 und § 27 der InstitutsVergV wurde von den nachgelagerten Instituten der UBSD die UBS Beteiligung als für die Anwendung der Regelungen der InstitutsVergV relevant identifiziert. Dies führt dazu, dass die InstitutsVergV gesamthaft inklusive des Teils für bedeutende Institute auf die UBSD und die UBS Beteiligung angewendet werden muss. Dementsprechend wird die UBS Beteiligung im vorliegenden Offenlegungsbericht mit ausgewiesen.

Mitarbeiter, deren Tätigkeit einen wesentlichen Einfluss auf das Gesamtrisikoprofil der Bank haben, wurden aufgrund dessen im Jahr 2015 als Risk Taker identifiziert und ihre variable Vergütung gemäß InstitutsVergV den besonderen Zurückbehaltungs- und Auszahlungsvoraussetzungen unterworfen.

In diesem Zusammenhang wird auch auf den Vergütungsbericht der UBS AG auf der Homepage der UBS AG verwiesen.

Anmerkung:

*Die Bezeichnung "Geschäftsleiter" und "Mitarbeiter" wird in diesem Dokument mit geschlechtsneutraler Bedeutung verwendet.*

## 2. Grundsätze der Vergütung

Die Vergütungsstrategie der UBSD basiert neben der Umsetzung der Anforderungen der InstitutsVergV auf den Grundsätzen der Gesamtvergütung des UBS Konzerns. Die Grundsätze der Gesamtvergütung verdeutlichen den Ansatz von UBS bei der Mitarbeitervergütung. Sie schaffen einen Rahmen für Vergütungsstrukturen, die Leistung und sorgfältigen Umgang mit Risiken in Einklang bringen. Ihr Schwerpunkt liegt auf einer leistungsabhängigen Vergütung, nachhaltiger Profitabilität, guter Governance und ausgeprägtem Risikobewusstsein. Darüber hinaus bauen sie auf den strategischen Grundprinzipien von UBS auf: Kundenfokus, exzellenter Service, nachhaltige Leistung. Die Grundsätze der Gesamtvergütung berücksichtigen zudem relevante aufsichtsbehördliche Anforderungen.

Das Vergütungssystem der UBSD gilt für alle Mitarbeiter gleichermaßen. Es zielt auf den nachhaltigen Unternehmenserfolg ab und ist auf eine interne Angemessenheit der Vergütungen im Vergleich der verschiedenen Unternehmensbereiche ausgerichtet. Die jährliche Vergütung setzt sich zusammen aus den Komponenten fixe und variable Vergütung. Es ist ein wichtiges Ziel des Vergütungssystems der UBSD, den Rahmen für eine vergütungs-basierte und strategiekonforme Anreizsetzung zu bilden. Das Vergütungssystem der UBSD setzt keine Anreize zur Eingehung unverhältnismäßig hoher Risiken. Es besteht keine signifikante Abhängigkeit der Mitarbeiter von variabler Vergütung. Das Vergütungssystem läuft der Überwachungsfunktion der Kontrolleinheiten nicht zuwider.

Über das Grundgehalt hinaus können alle Mitarbeiter (sowohl Tarif- als auch AT-Angestellte) eine jährliche ermessensbasierte leistungsabhängige variable Vergütung erhalten. Die Höhe der variablen Vergütung wird hierbei in einem strukturiert-diskretionären Prozess ermittelt. Grundsätzlich gilt für die variable Vergütung eine Obergrenze in der Höhe von 100 % der festen Vergütung. Auf der Hauptversammlung wurde für eine ausgewählte, über Rollen definierte Population eine Erhöhung der Obergrenze auf 200 % der festen Vergütung beschlossen.

Die variable Vergütung der UBSD soll Leistung fördern und entsprechend vergüten. Dabei ist entscheidend, dass die Erreichung der Ziele der Geschäfts- und Risikostrategie entsprechend berücksichtigt werden.

Wesentlicher Bestandteil des Leistungsmanagements ist der Performance Measurement Management-Prozess (PMM Prozess), welcher die Grundlage für die Beurteilung der Leistung und die daraus resultierende Festlegung der variablen Vergütung für die einzelnen Mitarbeiter ist. Dieser ist in der UBSD für alle Mitarbeiter gleich ausgestaltet.

Die Auszahlung der variablen Vergütung von Non-Risk Takern erfolgt im Rahmen der UBS Konzernrichtlinien ohne Aufschubfristen zu 100 % in bar, sofern die Gesamtvergütung nicht höher als dem äquivalenten Wert von derzeit CHF/USD 300.000 in EUR ist. Dies trifft ebenfalls auf eine geringe Anzahl von Risk Takern zu.

Die variable Vergütung von lokalen Risk Takern unterliegt besonderen Auszahlungsmodalitäten, die gemäß § 20 InstitutsVergV vorgegeben sind und unter Punkt 4 erläutert werden.

Durch angemessene Compliance-Strukturen wird sichergestellt, dass das Verfallsrisiko der variablen Vergütung des Mitarbeiters bei der UBSD nicht durch geeignete Absicherungs- oder sonstige Gegenmaßnahmen eingeschränkt oder aufgehoben wird; dies wird stichprobenartig durch Compliance und die Vergütungsbeauftragte überprüft.

### 3. Governance Strukturen

Die Erarbeitung des Vergütungssystems für die UBSD erfolgt durch die HR-Abteilung unter Einbindung der Kontrolleinheiten und der Vergütungsbeauftragten, um die regulatorischen Anforderungen gemäß InstitutsVergV umzusetzen. Das Vergütungssystem und die Vergütungsstrategie von UBSD und der UBS Beteiligung basieren dabei auf den Grundsätzen der Gesamtvergütung des UBS Konzerns.

Mindestens jährlich oder anlassbezogen erfolgt eine Überprüfung und gegebenenfalls Anpassung der Vergütungsstrategie, um auf mögliche regulatorische oder geschäfts- bzw. risikostrategische Veränderungen eingehen zu können.

Der Vorstand trägt die Gesamtverantwortung für die angemessene Ausgestaltung der Mitarbeitervergütungssysteme nach Maßgabe der Vorgabe der InstitutsVergV.

Die Verantwortung für die Festlegung, Umsetzung und Einhaltung der Vergütungsgrundsätze und die Überprüfung der Angemessenheit der Vergütungssysteme liegt bei folgenden Gremien bzw.

Personengruppen:

**Geschäftsleitung:**

Beschließt die Ausgestaltung und Umsetzung der Vergütungssysteme und trägt die Verantwortung für die Angemessenheit für die Mitarbeiter.

**Aufsichtsrat:**

Beschließt die Ausgestaltung und Angemessenheit der Vergütungssysteme für die Geschäftsleiter und überwacht die angemessene Ausgestaltung der Vergütungssysteme für die Mitarbeiter.

**Vergütungskontrollausschuss:**

Unterstützt den Aufsichtsrat bei der Überwachung und angemessenen Ausgestaltung der Vergütungssysteme des Instituts für Geschäftsleiter und Überwachung der angemessenen Ausgestaltung der Vergütungssysteme der Mitarbeiter. Der Vergütungskontrollausschuss setzt sich zusammen aus 3 Mitgliedern des Aufsichtsrats (Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter). Im Geschäftsjahr 2015 fanden insgesamt acht Sitzungen des Vergütungskontrollausschusses statt.

**Vergütungsbeauftragte:**

Unterstützt den Vergütungskontrollausschuss und den Aufsichtsrat bei seiner Kontrollfunktion und war im Vergütungsjahr 2015 weiter in die laufende Anwendung der Vergütungssysteme sowie die Neu-/ Weiterentwicklung einbezogen und hat die Angemessenheit der Vergütungssysteme der Mitarbeiter überwacht. Die Vergütungsbeauftragte erstellte einen Bericht über die Angemessenheit der Ausgestaltung der Vergütungssysteme der Mitarbeiter (Vergütungskontrollbericht) für das Vergütungsjahr 2015 und legte diesen am 8. April 2016 der Geschäftsleitung, dem Vergütungskontrollausschuss und dem Aufsichtsrat und der Geschäftsführung der UBS Beteiligung vor.

**Human Resources:**

Erarbeitet die Ausgestaltung und Umsetzung der Vergütungssysteme unter Beachtung der UBS internen, globalen Grundsätze und der regulatorischen Anforderungen in Deutschland und überwacht diese. Ist verantwortlich für die Aktualisierung der Beschreibung des Vergütungssystems in den Organisationsrichtlinien in Form der Policy Vergütungsstrategie.

**Führungskräfte:**

Stellen die Einhaltung der Vergütungsgrundsätze im Rahmen des jährlichen Core Cycles (Endjahresprozesses zu Vergütungs- und Beförderungentscheidungen) sicher.

**Kontrolleinheiten:**

Die Kontrolleinheiten Marktfolge (CRC), Risikocontrolling, Compliance, Audit, HR, Finance und der Bereich Legal sind in Form von Expertenkreisen bei der Überprüfung der Angemessenheit der Vergütungssysteme regelmäßig eingebunden.

Aufgrund der Anwendung der Tarifverträge für das private Bankgewerbe und die öffentlichen Banken (u.a. Manteltarif- und Gehaltstarifvertrag) ist die Vergütungsstruktur der Mitarbeiter der UBSD, die vom Geltungsbereich der Tarifverträge erfasst werden, durch diese tarifvertraglichen Vorgaben geprägt. Eine Konkretisierung der Ausgestaltung der tarifvertraglichen Regelungen zur Vergütungssystematik erfolgt in der UBSD durch Betriebsvereinbarungen und Policies.

## 4. Vergütung für Risk Taker

Es ist ein wichtiges Ziel des Vergütungssystems der UBSD, den Rahmen für eine vergütungs-basierte und strategiekonforme Anreizsetzung zu bilden.

Die UBSD gilt seit 2014 als bedeutendes Institut im Sinne der InstitutsVergV. Das Vergütungssystem von Mitarbeitern, deren Tätigkeit einen wesentlichen Einfluss auf das Gesamtrisikoprofil der UBSD hat (Risk Taker), unterliegt gemäß § 18 Abs. 1 der InstitutsVergV den besonderen Anforderungen der §§ 19 bis 22 der InstitutsVergV. Zur Identifikation der Risk Taker hat die UBSD eigenverantwortlich eine Risikoanalyse erstellt unter Einbezug der Kriterien gemäß Artikel 94 Abs. 2 der Richtlinie 2013/36/EU aus der delegierten Verordnung (EU) Nr. 604/2014 vom 4. März 2014.

In der Risikoanalyse wurden sämtliche außertarifliche Mitarbeiter betrachtet. Darüber hinaus wurden Tarifangestellte trotz ihrer eingeschränkten Entscheidungskompetenz und Verantwortungsfülle in die Risikoanalyse einbezogen, sofern sie über ihre Tarifvergütung hinaus eine variable Vergütung erhalten.

Die Risikoanalyse 2015 führte zu einer Identifikation von 68 Funktionen als Risk Taker (UBSD beschäftigte per 1. Juli 2015 insgesamt 729 Mitarbeiter gemäß HGB Kriterien).

Für lokale Risk Taker, deren variable Vergütung unter der Freigrenze von 50.000 Euro lag, erfolgte die Auszahlung der variablen Vergütung ohne Aufschub zu 100% in bar, sofern die Gesamtvergütung eines Mitarbeiters CHF/USD 300.000 (dem Gegenwert in EUR) nicht übersteigt. Für lokale Risk Taker, deren Gesamtvergütung über der Freigrenze lag, wird ein erheblicher Teil der leistungsabhängigen Zuteilung bis zu fünf Jahre aufgeschoben. Hierbei beträgt der Anteil der aufgeschobenen variablen Vergütung von lokalen Risk Takern, die auf der dem Vorstand nachgelagerten Ebene angesiedelt sind, mindestens 60% und für die übrigen lokalen Risk Taker mindestens 40%.

Für den Aufschub werden nach aktuellen konzerninternen Regelungen die beiden Vergütungsinstrumente Equity Ownership Plan (EOP) und Deferred Contingent Capital Plan (DCCP) genutzt. Die aufgeschobene variable Vergütung wird hierbei nach den konzerninternen Regelungen mindestens zu 60% in Form des EOP und bis zu 40% in Form des DCCP gewährt. Während der Aufschubfrist besteht für die lokalen Risk Taker von UBSD lediglich ein Anspruch auf fehlerfreie Ermittlung bezüglich des noch nicht zu einem Anspruch erwachsenen Teils der variablen Vergütung, nicht jedoch auf diesen Teil der variablen Vergütung selbst. Von der nicht-aufgeschobenen variablen Vergütung werden wiederum 50% in Form von UBS Group AG Aktien gewährt und unterliegen einer einjährigen Haltefrist. Daher kommen von der gesamten variablen Vergütung nur 20% bzw. 30% unmittelbar in bar zur Auszahlung. Durch die Gewährung von 50% der nicht-aufgeschobenen variablen Vergütung in Form von UBS Aktien und der Gewährung von mehr als 50% der aufgeschobenen variablen Vergütung in Form des Aktienplans EOP ist sichergestellt, dass ein ausreichender Anteil der variablen Vergütung der lokalen Risk Taker von der nachhaltigen Wertentwicklung des UBS Konzerns abhängt.

## 5. Offenlegung der Vergütungsdaten gem. § 16 InstitutsVergV

UBS Deutschland AG und UBS Beteiligungs-GmbH & Co. KG

Zusammenfassung quantitativer Angaben zur Vergütung für das Geschäftsjahr 2015, aufgeschlüsselt nach Geschäftsbereichen

Beträge in Mio. EUR (gerundet)	Gesamt	WM	Investment Bank	Global AM	Corporate Center
Gesamtvergütung	103,5	51,2	25,7	4,1	22,5
davon: fixe Vergütung	73,7	39,2	11,5	2,9	20,2
davon: variable Vergütung	29,8	12,0	14,3	1,2	2,3
Personen mit variabler Vergütung	645	343	69	23	210

Zusammenfassung der Vergütungen des Geschäftsjahres, aufgeschlüsselt nach Geschäftsleitung und Mitarbeitern mit wesentlichem Einfluss auf das Risikoprofil des Instituts (Risk Taker)

Beträge in Mio. EUR (gerundet)	Geschäftsleitung*	Risk Taker*
Anzahl der Personen	7	57
<b>Gesamtvergütung für das Geschäftsjahr 2015</b>	6,6	24,1
davon: fixe Vergütung	3,0	12,7
davon: variable Vergütung	3,6	11,4
<b>Aufgliederung der variablen Vergütung für das Geschäftsjahr 2015 nach Leistungsart</b>		
- Barvergütung	0,6	2,3
- Aktien und Aktienpläne (UBS-Aktien**, EOP)	2,1	6,3
- Andere (DCCP)	0,9	2,8

\* Geschäftsleiter der UBS Beteiligungs-GmbH & Co. KG, die nicht der UBS Deutschland AG angehören, sowie Risk Taker, die nicht der UBS Deutschland AG oder UBS Beteiligungs-GmbH & Co. KG angehören, werden nicht aufgeführt

\*\* UBS Group AG; übertragen, aber gesperrt (blocked)

Aufgeschobene variable Vergütung aus den Vorjahren

Beträge in Mio. EUR (gerundet)	Geschäftsleitung	Risk Taker
erdiente Aktien und Aktienpläne (EOP)		
erdiente andere (DCCP)		
nicht-erdiente Aktien und Aktienpläne (EOP)	1,2	2,8
nicht-erdiente andere (DCCP)	0,9	2,2

Aufgeschobene variable Vergütung verfallen aufgrund nachträglicher Leistungsanpassung

Beträge in Mio EUR (gerundet)	Geschäftsleitung	Risk Taker
Gesamtbetrag	0	0,2

Zusammenfassung der Zahlungen für Neueinstellungen im Geschäftsjahr 2015

Beträge in Mio. EUR	Geschäftsleitung	Risk Taker
Gesamtbetrag	0	0,4
Anzahl der Personen	0	1

Im Geschäftsjahr 2015 gewährte Abfindungen\*

	Geschäftsleitung	Risk Taker
Anzahl der Personen	1	2

\*) Aufgrund der geringen Zahl der Personen wird aus Vertraulichkeitsgründen die Höhe der gewährten Abfindungen nicht ausgewiesen.

Zahl der Personen, deren Vergütung sich im Geschäftsjahr 2015 auf 1 Mio. EUR oder mehr beläuft

Beträge in TEUR	Anzahl
zwischen 1,0 und 1,5 Mio. EUR	3
zwischen 1,5 und 2,0 Mio. EUR	4

## 6. Ausblick

Am 12. April 2016 hat die BaFin der UBS D AG mitgeteilt, dass sie zunächst nicht mehr als potentiell systemgefährdendes Institut (PSI) im Sinne des §20 Abs. 1 Satz 3 des Gesetzes zur Sanierung und Abwicklung von Instituten und Finanzgruppen (SAG) identifiziert wurde. Damit gilt die UBSD vorerst auch nicht mehr als bedeutendes Institut gemäß §17 InstitutsVergV.

## 7. Anhang

### *Equity Ownership Plan (EOP)*

Im Rahmen des Equity Ownership Plans werden variable Vergütungen in Form von Notional Shares (Aktienanwartschaften) gewährt und für drei Jahre aufgeschoben. Diese gewährten Notional Shares sind berechtigt, Dividenden in Form weiterer Zuteilungen von Notional Shares zu erhalten. Die Auszahlung erfolgt in zwei gleichen Tranchen nach zwei bzw. drei Jahren und unterliegt einer weiteren einjährigen Haltefrist. Die Höhe der am Fälligkeitstag übertragenen Anzahl an Aktien ist an Performance Bedingungen geknüpft. So hängt die Höhe der Zuteilung von der Performance des UBS Konzerns, gemessen an der durchschnittlichen bereinigten Rendite auf dem Eigenkapital (Group Return on Tangible Equity, Group RoTE), und der Performance der Unternehmensbereiche des UBS Konzerns, gemessen an der durchschnittlichen bereinigten Rendite auf dem zugeteilten Eigenkapital (Return on Attributed Equity, RoAE), ab. Im Bereich Global Asset Management wird der EOP in Form von Notional Funds gewährt. Dieser besteht aus verschiedenen von UBS gemanagten Funds.

Der Mitarbeiter muss systemseitig die Planregeln des Equity Ownership Plans anerkennen, als Voraussetzung dafür, dass dieser gewährt wird.

### *Deferred Contingent Capital Plan (DCCP)*

Im Rahmen des Deferred Contingent Capital Plans werden variable Vergütungen in Form von Notional Bonds mit jährlichen Zinszahlungen gewährt. Die Zuteilungen werden nach Ablauf von fünf Jahren vollständig übertragen, sofern kein Trigger-Ereignis eintritt. Im Rahmen des DCCP gewährte Zuteilungen verfallen, wenn bei der stufenweisen Umsetzung von Basel III die Kernkapitalquote (Tier 1) des UBS Konzerns unter 7% sinkt.<sup>1</sup> Zuteilungen verfallen auch, wenn ein Viability-Ereignis eintritt, das heißt, wenn die FINMA den UBS Konzern schriftlich anweist, dass die DCCP-Zuteilungen abgeschrieben werden müssen, um eine Insolvenz, einen Konkurs oder einen Zahlungsausfall des UBS Konzerns zu verhindern, oder wenn das Unternehmen eine Zusage des öffentlichen Sektors für eine außergewöhnliche Unterstützung erhält, die erforderlich ist, um einen solchen Fall zu verhindern.<sup>2</sup> Der Plan enthält Bestimmungen, die es UBS ermöglichen, den gesperrten aufgeschobenen Anteil der Vergütung in Teilen oder als Ganzes verfallen zu lassen, beispielsweise wenn ein Mitarbeiter bestimmte nachteilige Handlungen vollzieht oder in den meisten Fällen, in denen das Arbeitsverhältnis aufgelöst wurde.

Unter dem DCCP können Mitarbeiter vom Ermessen abhängige Zinszahlungen erhalten. Die Zinssätze basieren auf den aktuell marktüblichen Zinssätzen für solche AT1-Instrumente und werden, abhängig

von einer Prüfung und Bestätigung durch das Unternehmen, jährlich in bar ausbezahlt. Die Planregeln des Deferred Contingent Capital Plans enthalten die notwendigen Informationen und sind bei Zuteilung von dem Mitarbeiter anzuerkennen, damit Zuteilungen unter diesem Plan gewährt werden.

### *Harmful Acts*

Die Auszahlung der aufgeschobenen variablen Vergütung unterliegt damit sowohl Performance- (EOP) als auch finanziellen Bedingungen (DCCP) sowie den Regelungen zu Harmful Acts. Diese stellen Bedingungen dar, unter denen auch der Vorstand bzw. der Aufsichtsrat berechtigt ist, die aufgeschobene variable Vergütung ganz oder teilweise verfallen zu lassen.

- <sup>1</sup> Sofern die Kernkapitalquote (Tier 1) des UBS Konzerns unter 10% sinkt, verfallen die im Rahmen des DCCP gewährte Zuteilungen für Mitglieder der Konzernleitung.
- <sup>2</sup> Eine zusätzliche Performance-Bedingung gilt für jedes Jahr während der Aufschubfrist, in dem das Unternehmen auf Konzernebene keinen bereinigten Vorsteuergewinn erwirtschaftet: In jedem Jahr mit Verlust verlieren die Mitglieder der Konzernleitung 20% ihrer Zuteilung.