

Offenlegungsbericht
Vergütungssystem gemäß § 16 InstitutsVergV
der UBS Deutschland AG und
der UBS Beteiligungs GmbH und Co.KG
Geschäftsjahr 2014

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 2014 als Risk Taker (Identified Staff) 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 alle relevanten aufsichtsbehördlichen 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 vergütungsbasierte 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 Leistungsmanagement ist der Performance Measurement Management-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 Vergütungsbeauftragten und der Kontrolleinheiten, 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 angemessene Ausgestaltung für die Mitarbeiter.
- Aufsichtsrat: überwacht die Ausgestaltung und Angemessenheit der Vergütungssystematik und deren Übereinstimmung mit der Geschäfts- und Risikostrategie im Rahmen seiner Kontrollfunktion für Geschäftsleiter und Mitarbeiter.
- Vergütungskontrollausschuss: unterstützt den Aufsichtsrat bei der Überwachung und angemessenen Ausgestaltung der Vergütungssysteme des Instituts für Geschäftsleiter und Mitarbeiter.
- Vergütungsbeauftragte: unterstützt den Vergütungskontrollausschuss und den Aufsichtsrat bei seiner Kontrollfunktion und ist in die laufende Anwendung der Vergütungssysteme sowie die Neu-/Weiterentwicklung einbezogen. Überwacht die Angemessenheit der Vergütungssysteme der Mitarbeiter. Erstellt mindestens einmal jährlich einen Bericht über die Angemessenheit der Ausgestaltung der Vergütungssysteme der Mitarbeiter (Vergütungskontrollbericht) und legt diesen der Geschäftsleitung, dem Vergütungskontrollausschuss und dem Aufsichtsrat 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 Beförderungsentscheidungen) sicher.
- Die Kontrolleinheiten Marktfolge (CRC), Risikocontrolling (LRU), Compliance, Audit, HR, Finance und der Bereich Legal sind in Form eines Expertenkreises bei der Überprüfung der Angemessenheit des Vergütungssystems 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 2014 führte zu einer Identifikation von 55 Funktionen als Risk Taker (UBSD beschäftigte per 30. Juni 2014 insgesamt 847 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 zu 60% in Form des EOP und 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 2014, aufgeschlüsselt nach Geschäftsbereichen

Beträge in Mio. EUR	Gesamt	WM	Investment Bank	Global AM	Corporate Center
Gesamtvergütung	107,9	54,0	22,9	3,7	27,3
davon: fixe Vergütung	82,3	42,2	12,8	2,6	24,7
davon: variable Vergütung	25,6	11,8	10,1	1,1	2,6
Personen mit variabler Vergütung	712	384	65	20	243

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

Beträge in Mio. EUR	Geschäftsleitung	Risk Taker
Anzahl der Personen	5	46
Gesamtvergütung für das Geschäftsjahr 2014	5,0	16,5
davon: fixe Vergütung	2,3	9,4
davon: variable Vergütung	2,7	7,1
Aufgliederung der variablen Vergütung für das Geschäftsjahr 2014 nach Leistungsart		
- Barvergütung	0,4	1,5
- Aktien und Aktienpläne (UBS-Aktien*, EOP)	1,6	3,8
- Andere (DCCP)	0,7	1,8

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

Aufgliederung der ausstehenden aufgeschobenen variablen Vergütung

Beträge in Mio. EUR	Geschäftsleitung	Risk Taker
- erdiente Teile (UBS-Aktien*)	0,4	1,0
- noch nicht erdiente Teile (EOP; DCCP)	1,9	4,6

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

Aufgliederung der während des Geschäftsjahres gewährten, ausgezahlt oder gekürzten zurückbehaltenen variablen Vergütung

Beträge in TEUR	Geschäftsleitung	Risk Taker
	0	0

Zusammenfassung der Zahlungen für Neueinstellungen und Abfindungen im Geschäftsjahr 2014

Beträge in TEUR	Geschäftsleitung	Risk Taker
Gesamtbetrag	0	0
Anzahl der Personen	0	0

Im Geschäftsjahr 2014 gewährte Abfindungen*

	Geschäftsleitung	Risk Taker
Anzahl der Personen	1	1

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

6. Ausblick

Im Jahr 2014 wurde der Prozess zur Identifizierung der Risk Taker der UBSD auf Grundlage der neuen EU-Standards erstmalig verpflichtend durchgeführt. Gemäß § 17 Abs. 5 führt UBSD die Risikoanalyse zur Identifikation von Risk Takern zukünftig einmal jährlich durch.

Anhang

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. Für gewisse Mitarbeiter, einschliesslich Risk Taker, ist die Höhe der am Fälligkeitstag übertragenen Anzahl an Aktien 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 11 verschiedenen von UBS gemanagten Funds. Die Planregeln des Equity Ownership Plans enthalten die notwendigen Informationen und sind bei Zuteilung von dem Mitarbeiter anzuerkennen, damit Zuteilungen unter diesem Plan gewährt werden.

Deferred Contingent Capital Plan (DCCP)

Im Rahmen des Deferred Contingent Capital Plans werden bis zu 40% der aufgeschobenen variablen Vergütungen in Form von Notional Bonds gewährt. Unter dem DCCP können Mitarbeiter vom Emessen abhängige Zinszahlungen erhalten. Zinssätze basieren auf den aktuell marktüblichen Zinssätzen für solche AT1-Instrumente und werden, abhängig von einer Prüfung und Bestätigung durch UBS Group AG, jährlich ausbezahlt. Die Auszahlung erfolgt nach Ablauf von 5 Jahren vollständig in bar und ohne weitere Haltefrist, sofern die Kernkapitalquote des UBS Konzerns nicht unter 7% fällt. 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.