

10. Februar 2009

Entscheide zur Entlöhnung der Mitarbeiter 2008

- **Verwaltungsrat und Konzernleitung von UBS erhalten für 2008 keine variable Kompensation.**
- **Einige ehemalige Verwaltungsrats- und Konzernleitungsmitglieder haben einen Teil der vergangenen Bezüge zurückbezahlt.**
- **UBS hat den gesamten Personalaufwand 2008 um CHF 9,2 Milliarden oder 36% gekürzt.**
- **Die variable Kompensation wurde insgesamt um CHF 7,8 Milliarden reduziert.**
- **Kein Konkurrenzinstitut hat die variable Kompensation derart drastisch gesenkt wie UBS.**
- **Die den Mitarbeitern zugeteilte variable Kompensation wurde um 85% auf CHF 1161 Millionen verringert.**
- **Von der verfügbaren Summe gingen 60% an Global Wealth Management & Business Banking.**
- **Für 2008 wurde ein Conditional Variable Compensation Plan für höhere Kader eingeführt, um die Interessen dieser Führungskräfte mit jenen der Aktionäre in Einklang zu bringen und die Kompensation vom zukünftigen Erfolg der Bank abhängig zu machen.**
- **Ähnlich wie in früheren Jahren wird UBS einigen Mitarbeitern in Schlüsselpositionen Aktienwertsteigerungsrechte zuteilen**

1. Einführung

Für das Ziel, UBS in die Gewinnzone zurückzuführen, bleiben das Engagement und der Beitrag der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von UBS absolut entscheidend. Die Fähigkeit, Mitarbeiter gemäss den geltenden Branchenstandards angemessen zu entschädigen, d.h. kompetente bestehende Mitarbeiter im Unternehmen zu halten und neue rekrutieren zu können, ist unabdingbare Voraussetzung für die Bewältigung der künftigen Herausforderungen. Die Entscheide zur Entlöhnung der Mitarbeiter 2008 schaffen ein Gleichgewicht zwischen diesen Überlegungen und der Notwendigkeit, die Kapitalbasis von UBS zu schützen, und sind im besten Interesse der Aktionäre.

Dank des Kompensationsmodells von UBS lässt sich die Gesamtsumme der Kompensationskosten rasch und substanziell reduzieren. Gleichzeitig kann eine Schwelle definiert werden, die festlegt, wie stark der variable Kompensationsanteil gesenkt werden kann und sollte. Nicht zuletzt ist UBS der Ansicht, dass ihre Aktionäre von einem Kompensationsmodell profitieren, das die Gewinnung und Bindung fähiger Mitarbeiter ermöglicht.

Die heute bekannt gegebenen Entscheide zur Entlöhnung wurden am 4. Februar 2009 von der Eidgenössischen Finanzmarktaufsicht FINMA gutgeheissen. Das mit der Schweizerischen Nationalbank und der Eidgenossenschaft vereinbarte Massnahmenpaket beinhaltet die Auflage, dass die FINMA die Lohnentscheide 2008 von UBS bewilligen muss.

2. Entscheidungen über die variable Kompensation für 2008

2008 hat UBS den gesamten Personalaufwand um CHF 9,2 Milliarden bzw. 36% gesenkt. Dies geschah in erster Linie durch die Kürzung des variablen Kompensationsanteils. Diese Zahlen zeigen, welche Vorteile ein Kompensationsmodell mit einer fixen und einer variablen Komponente für eine Branche bietet, die extremen Ertragsschwankungen ausgesetzt ist. UBS war damit in der Lage, die variablen Kompensationskosten an das sich verändernde Marktumfeld anzupassen. Daher wird das Unternehmen auch in Zukunft am Modell einer fixen und einer variablen Komponente festhalten.

Tabelle 1: Aufgliederung der Gesamtpersonalausgaben von UBS

	2007 in CHF Mio.	2008 in CHF Mio.	Änderung in %	Änderung in CHF Mio.
Gesamtpersonalausgaben	25'515	16'262	-36%	-9'253
- Salär und sonstige nicht-variable Kompensation	-13'200	-11'974	-9%	-1'226
- Vertraglich geschuldete ertragsbasierte Kompensation von US-Kundenberatern WM	-2'397	-2'133	-11%	-264
= Effektive variable Kompensation	9'918	2'155	-78%	-7'763
- Mit UBS Pactual vertraglich vereinbarte variable Kompensation	-726	-319	-56%	-407
- Sonstige vertraglich vereinbarte Kompensation und zugesicherte Zahlungen	-1'287	-675	-48%	-612
= Freiwillige variable Kompensation	7'905	1'161	-85%	-6'744
<u>Effektive Auswirkung auf die Ertragsrechnung</u>				
= Effektive variable Kompensation	9'918	2'155	-78%	-7'763
- Gutschrift bzw. Belastung aufgrund von Buchungsänderungen	437	-412		
= Auswirkung der effektiven variablen Kompensation auf die Ertragsrechnung	10'355	1'743	-83%	-8'612

Die Kompensation der Kundenberater in den USA setzt sich aus Kommissionen für die von ihnen generierten Erträge zusammen. Diese Kommissionen sind vertraglich festgelegt und werden bei Erwirtschaftung der Erträge fällig. Sie machen den grössten Teil der Gesamtkompensation der dortigen Kundenberater aus. Die vertraglich gebundene, ertragsbasierte Kompensation der US-Kundenberater von Wealth Management US sank – analog zum Ertragsrückgang – um 11%.

Die effektive variable Kompensationskomponente reduzierte sich um fast 80% auf CHF 2155 Milliarden. Aufgrund eines rechnungslegungsbedingten Effekts in Höhe von 412 Millionen Franken schlägt die effektive variable Kompensation in der Erfolgsrechnung netto mit CHF 1743 Milliarden zu Buche. Im Vergleich zu 2007 entspricht dies einem Rückgang von 83%. Die Anpassung der Ergebnisse von 2007 und früherer Jahre im Zusammenhang mit der Einführung von IFRS 2 hatte einige bilanzierungsrelevante Sondereffekte zur Folge.

Ein bedeutender Anteil der Summe, die für die Auszahlung der effektiven variablen Kompensation für 2008 zur Verfügung steht, ist durch vertraglich fixe Verpflichtungen in Höhe von CHF 994 Millionen festgelegt. Davon entfallen CHF 319 Millionen auf die vertraglich vereinbarte variable Kompensation für UBS Pactual. Zusätzlich zu diesen fixen Verpflichtungen, die aus Barzahlungen bestehen, hat UBS auch vertraglich geschuldete gesperrte Instrumente zugeteilt. Diese werden erst in Zukunft und nur unter gewissen Bedingungen ausbezahlt und daher auch erst in Zukunft ausgabenwirksam (siehe auch Abs. 4 dieser Mitteilung).

Ohne Berücksichtigung dieser Posten verbleiben insgesamt CHF 1161 Milliarden für die freiwillige Auszahlung von Barmitteln. Der Umfang dieser für variable Kompensationszahlungen zur Verfügung stehenden Gesamtsumme, die sich gegenüber 2007 substanziell um CHF 6744 Milliarden verringert hat, wurde vom Management festgelegt. Dazu wurde ein für eine ausreichende Gesamtkompensation der Mitarbeiter erforderlicher Mindestbetrag ermittelt. Für zahlreiche Stellenprofile behielt UBS ein Kompensationssystem bei, das sich im Branchenvergleich durch eine niedrigere fixe Komponente und einen höheren variablen Anteil auszeichnet.

Die Zuteilung des Kompensationspools von CHF 1161 Milliarden an die Unternehmensbereiche richtete sich nach deren Performance, dann nach persönlicher Leistung und Rang. Global Wealth Management & Business Banking erhielt 60% der verfügbaren Summe, die Investment Bank 15%, Global Asset Management 14% und das Corporate Center 11%. Per Mitarbeiter entspricht dies einer Kürzung des Pools von 95% in der Investment Bank, 75% bei Wealth Management US, 73% bei Global Asset Management und 58% sowohl bei Global Wealth Management & Business Banking (exklusive Wealth Management US) als auch im Corporate Center.

3. Besserer Ausgleich der Mitarbeiter- und Aktionärsinteressen

Als Vorstufe des am 17. November 2008 angekündigten neuen Kompensationsmodells (welches die Kompensation von der langfristigen finanziellen Performance der Bank abhängig macht und auch eine Malus-Komponente beinhaltet) hat UBS ein neues, vorwärtsorientiertes Kompensationsinstrument für Mitarbeiter in Führungspositionen (vornehmlich auf MD-, ED- und D-Ebene) eingeführt, für das insgesamt CHF 900 Millionen zur Verfügung stehen. Der Conditional Variable Compensation Plan (**CVCP 2010-2012**) tritt ab dem 2. Quartal 2009 in Kraft. Die Auszahlung der einzelnen Tranchen erfolgt anteilig im 2. Quartal 2010, 2. Quartal 2011 und 2. Quartal 2012 und unterliegt jeweils folgenden Bedingungen:

- UBS sowie der Unternehmensbereich, in dem der Mitarbeiter tätig ist, müssen in dem Jahr vor dem Auszahlungsdatum der jeweiligen Tranche einen Gewinn erwirtschaften.
- Es darf keine zusätzliche Kapitalspritze seitens der Schweizerischen Eidgenossenschaft erfolgen.
- Die Mitarbeiter müssen zum Zeitpunkt der Auszahlung beim Unternehmen beschäftigt sein.

Aus bilanztechnischer Sicht erfolgt die Auszahlung der einzelnen Tranchen des CVCP während des Ausübungszeitraums (d.h. vom Zuteilungs- bis zum Auszahlungsdatum).

Ähnlich wie in früheren Jahren wird UBS einigen Mitarbeitern in Schlüsselpositionen im Zusammenhang mit dem Key Employee Stock Appreciation Plan (**KESAP**)¹ Aktienwertsteigerungsrechte («Stock Appreciation Rights») zuteilen. Dieser Plan richtet sich an Mitarbeiter in Schlüsselpositionen und solche, die sich durch überdurchschnittliche Leistung auszeichnen und dadurch die aktuellen Unternehmensergebnisse massgeblich beeinflussen. KESAP-Teilnehmer sind auch Mitarbeiter, von denen erwartet wird, dass sie für die zukünftige Performance sowie die nachhaltige Entwicklung des Unternehmens ausschlaggebend sein dürften (insgesamt rund 5 bis 10% der Mitarbeiter). Der Wert der Instrumente für die Mitarbeiter hängt letztendlich von den künftigen Geschäftsergebnissen von UBS ab, was dem «Compensation at Risk»-Grundsatz entspricht.

Die KESAP-Zuteilungen unterliegen strengen Verfallsbestimmungen und gehen erst nach drei Jahren vollständig in den Besitz des Mitarbeiters über. Zum Zeitpunkt der Zuteilung sind die Rechte «at the money», d.h. am Geld (Ausübungspreis entspricht mindestens dem Marktpreis). KESAP wird auf Basis bedingter Aktien zugeteilt und wirkt sich nicht kapitalmindernd aus. Bei Ausübung der Rechte kommt es zu einer Verwässerung.

¹ KESAP ersetzt den Key Employee Stock Option Plan (KESOP). Bisher beinhalteten sämtliche Kompensationsprogramme von UBS Aktienoptionen. Aktienwertsteigerungsrechte ermöglichen jedoch eine bessere Kapitalbewirtschaftung.

4. Bewertung von gesperrten Instrumenten

Die in Abs. 2 dieser Mitteilung aufgeführten Zahlen geben einen vollständigen Überblick, wie sich die Entscheide zur Entlohnung auf die Konzernrechnung 2008 auswirken. Wie die FINMA in ihrem Kurzbericht (UBS – Variable Vergütungen) erwähnt, wurde für Aktien- und Optionsprogramme sowie für aufgeschobene, bedingte Barabgeltungen eine Begrenzung vereinbart. Die endgültigen zukünftigen Kosten von gesperrten Instrumenten wie beispielsweise von gewissen vertraglich geschuldeten (siehe Abs. 2) oder von CVCP- und KESAP-Plänen (siehe Abs. 3) lassen sich heute noch nicht bestimmen. Dies hängt davon ab, ob Ausübungsbedingungen erfüllt werden und wie sich der UBS-Aktienkurs in Zukunft entwickelt (wie im Fall von aktienpreisbasierten Instrumenten, z.B. KESAP).