



31 Dezember 2019 Offenlegungsbericht (Vergütungspolitik)
gemäß § 16 InstitutsVergV für das Geschäftsjahr 2019

UBS Europe SE

Inhaltsverzeichnis

- 3** Grundsätze der Vergütung
- 5** Governance Strukturen
- 6** Vergütung für Risk Taker
- 7** Wesentliche Änderungen des Vergütungssystems
- 8** Offenlegung der Vergütungsdaten gem. § 16 InstitutsVergV

Anmerkung:

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

Grundsätze der Vergütung

Die Vergütungsphilosophie von UBS ist darauf ausgerichtet, die Interessen unserer Mitarbeiter mit jenen unserer Anleger und Kunden in Einklang zu bringen. Sie baut auf unseren drei Schlüsseln zum Erfolg auf – unseren Pfeilern, Prinzipien und Verhaltensweisen. Der Vergütungsansatz von UBS basiert global auf den Grundsätzen der Gesamtvergütung (Total Reward Principles). Die Grundsätze der Gesamtvergütung geben einen Rahmen dafür vor, wie nachhaltige Leistung, Wachstumsziele und umsichtige Risikobereitschaft gegeneinander abzuwägen sind und legen das Augenmerk auf die Verhaltensprinzipien sowie einwandfreie Risikomanagementpraktiken.

Zusätzlich zu den Grundsätzen der Gesamtvergütung hat UBS Europe SE (UBS ESE) eine dedizierte Vergütungspolicy. Diese hat das Ziel, Verfahrensweisen und Regeln zur Vergütungspraxis festzulegen, die im Einklang mit einem angemessenen und effektiven Risikomanagement, den Grundsätzen der Gesamtvergütung der UBS Gruppe, der Institutsvergütungsverordnung (InstitutsVergV), ihrer Auslegungshilfe, dem Kreditwesengesetz, den EBA Guidelines on Sound Remuneration Policies sowie den jeweils gültigen lokalen regulatorischen Anforderungen steht.

Das Vergütungssystem der UBS ESE ist ausgerichtet auf die strategischen Prioritäten des Unternehmens. Es gilt für alle Mitarbeiter gleichermaßen und ermutigt sie zur Entwicklung eines starken Kundennetzwerks, zur Schaffung einer nachhaltigen Wertentwicklung und zur Erfüllung höchster Leistungsstandards. Darüber hinaus honoriert es Verhaltensweisen, die zum Aufbau und Schutz der Unternehmensreputation beitragen – insbesondere Integrität, Zusammenarbeit und Hinterfragen – und unterstützt angemessene Risikobereitschaft.

UBS verfolgt einen gesamtheitlichen Vergütungsansatz. Die Gesamtvergütung der Mitarbeiter setzt sich aus der fixen Vergütung (z.B. Grundgehalt, Benefits), die ihren Fähigkeiten, ihrer Funktion, ihrer Erfahrung und den lokalen Marktgegebenheiten Rechnung trägt und einer potentiellen variablen Vergütung zusammen. Die Höhe der variablen Vergütung hängt grundsätzlich vom Konzernergebnis, vom Ergebnis des Unternehmensbereichs, in dem der Mitarbeiter tätig ist, von der Teamleistung sowie der individuellen Leistung und dem Verhalten des Mitarbeiters ab und reflektiert dessen gesamten Beitrag zum Ergebnis des Unternehmens. Neben den Pfeilern und Prinzipien der Bank werden auf individueller Ebene Verhaltensweisen wie Integrität, Zusammenarbeit und Hinterfragen für die Leistungsbewertung berücksichtigt. Im Rahmen der Leistungsbeurteilung tragen wir also nicht nur den Ergebnissen Rechnung, sondern auch der Art, wie sie erzielt wurden. Variable Vergütung wird in Übereinstimmung mit lokalen Beschäftigungsbedingungen und im Ermessen von UBS gewährt. Auf Grundlage der regulatorischen Anforderungen ist

die Höhe der variablen Vergütung grundsätzlich auf 100% der fixen Vergütung beschränkt. Diese Obergrenze wurde jedoch durch den Beschluss der Hauptversammlung der UBS ESE auf 200% der fixen Vergütung für alle Mitarbeiter erhöht. Ausgenommen davon sind jedoch Kontrollfunktionen¹, für deren variable Vergütung gemäß den Vorgaben der InstitutsVergV eine Obergrenze von 50% gilt.

Besondere Aufmerksamkeit gilt den Mitarbeitern der Kontrollfunktionen, deren Vergütung unabhängig von den von ihnen kontrollierten und unterstützten umsatzgenerierenden Einheiten bestimmt wird und deren Leistung hauptsächlich auf Grund der Zielerreichung der eigenen Funktion gemessen wird. Für Mitarbeiter im Corporate Center in den tieferen Rängen (EE und AO) wird ein strukturierter Prozess zur Schaffung von Anreizen angewandt. Ihre variable Vergütung wird global als Prozentsatz ihres Grundgehaltes berechnet. Die Festsetzung steht unter dem Vorbehalt der Erfüllung der Voraussetzungen in Bezug auf Verhalten und Leistung sowie dass UBS ESE die Voraussetzungen gemäß §7 der InstitutsVergV erfüllt. Aufgrund der Anwendung von Tarifverträgen ist die Vergütungsstruktur der Mitarbeiter der UBS ESE, die vom Geltungsbereich der Tarifverträge erfasst werden, durch diese tarifvertraglichen Vorgaben geprägt. Eine Konkretisierung der Ausgestaltung der tarifvertraglichen Regelungen zur Vergütungssystematik erfolgt in der UBS ESE in den einzelnen Ländern durch Betriebsvereinbarungen und Richtlinien.

Es besteht keine signifikante Abhängigkeit der Mitarbeiter von variabler Vergütung. Für Mitarbeiter mit einer Gesamtvergütung von über 300 000 USD / CHF (oder Gegenwert in EUR) wird ein wesentlicher Anteil der leistungsabhängigen variablen Vergütung über einen Zeitraum von fünf Jahren zurückbehalten. Die aufgeschobene Vergütung erfolgt durch eine Kombination von aktienbasierten Plänen mit einem Plan für bedingtes Kapital. Die aktienbasierten Pläne sind: (i) der Long Term Incentive Plan (LTIP) für bestimmte Personen aus den Kreis der obersten Führungskräfte, der die Erzielung eines profitablen Wachstums zur Steigerung der Renditen und zur Schaffung von längerfristigem Wert für unsere Aktionäre unterstützen soll; und (ii) der Equity Ownership Plan (EOP) für alle Mitarbeiter, der vorrangig darauf abzielt, die Interessen unserer Mitarbeiter und Aktionäre aufeinander abzustimmen. Der Deferred Contingent Capital Plan (DCCP) bringt die Interessen der Mitarbeiter mit denjenigen der Inhaber von Schuldpapieren in Einklang.

Der LTIP wird nach 3 Jahren nach der Zuteilung übertragen², EOP in gleichen Tranchen in den Jahren 2 und 3 nach dem

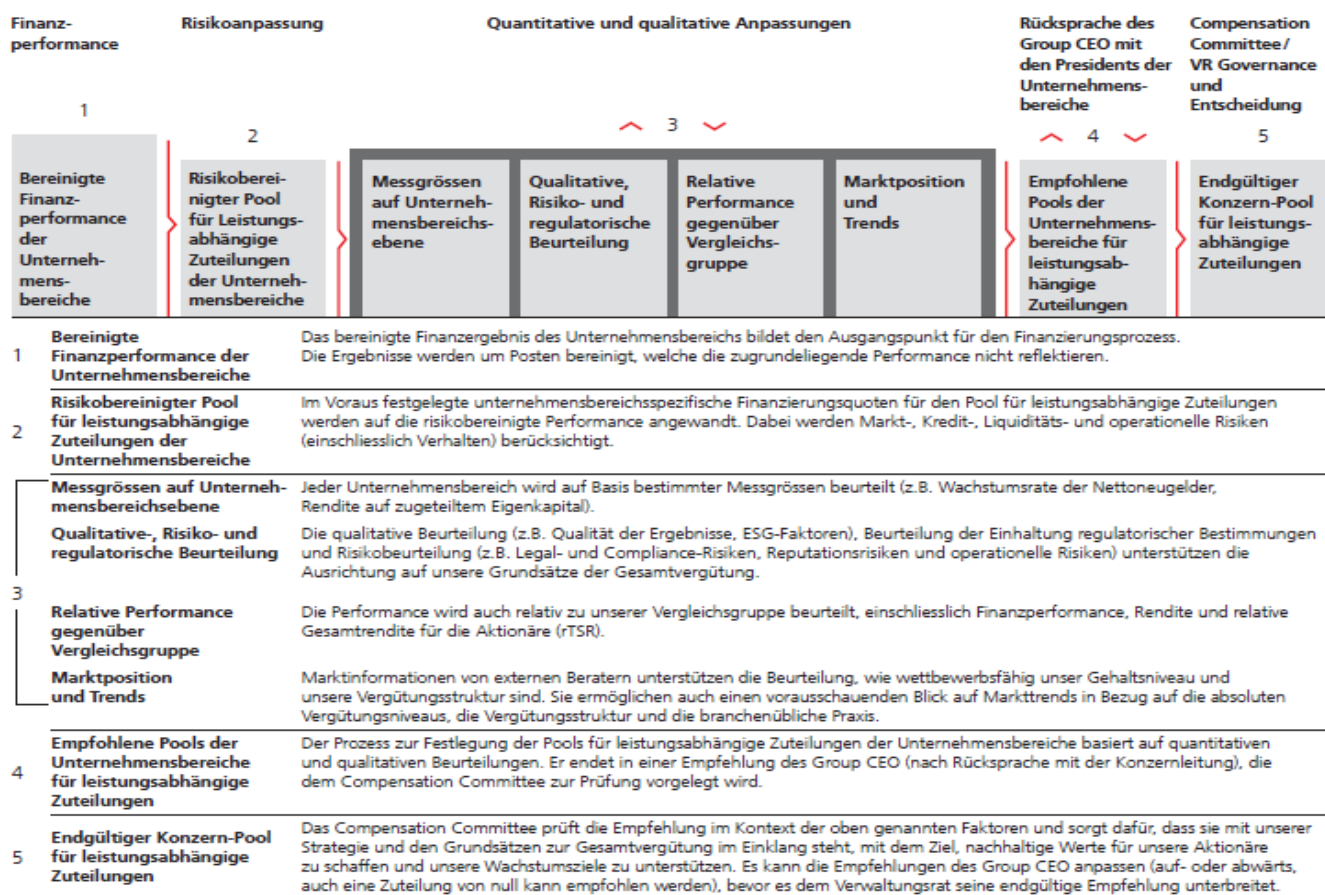
¹ Kontrollfunktionen gemäß der InstitutsVergV sind Risk, Compliance, Internal Audit und Human Resources.

² Für Risk Taker gilt ein angepasster Zuteilungsplan.

Zuteilungsjahr, und der DCCP nach Ablauf von 5 Jahren, sofern kein Trigger-Ereignis eintritt. Der DCCP verfällt auch, wenn ein Viability-Ereignis eintritt, das heißt, wenn die FINMA das Unternehmen schriftlich darüber informiert, dass die DCCP-Zuteilungen abgeschrieben werden müssen, um eine Insolvenz, einen Konkurs oder einen Zahlungsausfall der UBS Gruppe zu verhindern, oder wenn das Unternehmen die Zusage des öffentlichen Sektors für eine außergewöhnliche Unterstützung erhält, die erforderlich ist, um einen solchen Fall zu verhindern. EOP und DCCP enthalten Bestimmungen, die es UBS ermöglichen, den gesperrten aufgeschobenen Anteil einer gewährten Vergütung in Teilen oder als Ganzes verfallen zu lassen, wenn ein Mitarbeiter bestimmte nachteilige Handlungen vollzieht, oder in den meisten Fällen, in denen das Arbeitsverhältnis aufgelöst wird. Dieser Ansatz der aufgeschobenen Vergütungsbestandteile bringt die Interessen der Mitarbeiter mit jenen der Anleger in Einklang, unterstützt unsere Kapitalbasis und fördert die Schaffung von nachhaltigem Unternehmenswert.

Finanzierung des Pools für leistungsabhängige Vergütung

Der Ansatz zur Finanzierung des Pools für leistungsabhängige Vergütung basiert auf der Performance des Konzerns und der Unternehmensbereiche einschließlich der Erfüllung verschiedener Zielvorgaben. Zudem berücksichtigt UBS ESE die Performance gegenüber einer Vergleichsgruppe, die allgemeine Wettbewerbsfähigkeit im Markt, die Fortschritte bei der Umsetzung der strategischen Ziele einschließlich der Geschäftsergebnisse, des Kapitalwachstums sowie die risikogewichteten Aktiven und die Kosteneffizienz. Darüber hinaus stellt UBS ESE sicher, dass die Anforderungen des § 7 der InstitutsVergV erfüllt sind. Weitere Informationen gibt die unten stehende Übersicht.



Weitere Informationen sind im Vergütungsbericht der UBS Group AG verfügbar.

Governance Strukturen

Die Corporate Governance Strukturen der UBS-Gruppe gewährleisten, dass die globale Vergütungsstruktur und Grundsätze der Gesamtvergütung auf allen Ebenen des Konzerns angemessen umgesetzt werden. Dies wird durch folgende Gremien innerhalb der Gruppe erreicht: Group Executive Board, UBS Group AG Board of Directors Compensation Committee ("BoD-CompCo"), UBS Group AG Board of Directors Risk Committee und UBS Group AG Board of Directors.

Zusätzlich zu den oben stehenden Gremien und, insbesondere um die Einhaltung der Regelungen der InstitutsVergV sicherzustellen, ist die Verantwortung für die Ausgestaltung, Umsetzung und Überprüfung des Vergütungssystems der UBS ESE wie folgt aufgeteilt:

- Vorstand (Management Board): Trägt die umfassende Verantwortung für die angemessene Ausgestaltung der Vergütungssysteme für Mitarbeiter der UBS ESE und, dass der jährliche Prozess der Vergütungs- und Beförderungsentscheidungen den Vergütungsprinzipien und -grundsätzen entspricht.
- Aufsichtsrat (Supervisory Board): Berät und überwacht den Vorstand; weiterhin ist er verantwortlich für die angemessene Ausgestaltung des Vergütungssystems für die Mitglieder der Geschäftsleitung sowie die Überwachung der angemessenen Ausgestaltung der Vergütungssysteme für die Mitarbeiter.
- Vergütungsausschuss (Remuneration Committee): Unterstützt den Aufsichtsrat bei der angemessenen Ausgestaltung des Vergütungssystems des Instituts für die Geschäftsleitung und dessen Überwachung sowie bei der Überwachung der angemessenen Ausgestaltung der Vergütungssysteme der Mitarbeiter. Der Vergütungsausschuss setzt sich aus 3 Mitgliedern des Aufsichtsrats zusammen und besteht aus Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern. Im Geschäftsjahr 2019 fanden insgesamt acht Sitzungen des Vergütungsausschusses statt.
- Vergütungsbeauftragter (Remuneration Officer): Unterstützt den Aufsichtsrat und den Vergütungskontrollausschuss bei deren Aufsicht und Überwachung des Vergütungssystems für alle Mitarbeiter. Im Vergütungsjahr 2019 war der Vergütungsbeauftragte in die laufende Überwachung der Umsetzung und Angemessenheit des Vergütungssystems sowie in der Gestaltung und Überprüfung von vergütungsbezogenen Prozessen und Richtlinien einbezogen.
- Human Resources: Verantwortlich für die Gestaltung, Umsetzung und Überwachung des Vergütungssystems in Übereinstimmung mit den Grundsätzen der Gesamtvergütung von UBS sowie den anzuwendenden regulatorischen Erfordernissen. Human Resources ist weiterhin für die regelmäßige Überprüfung des Vergütungssystems sowie der Vergütungspolicy verantwortlich.
- Kontrolleinheiten: Werden angemessen in die Überprüfung des Vergütungssystems und der Vergütungspolicy einbezogen, auch in Form von relevanten Expertengremien. Andere Unternehmensfunktionen (z.B. Finanz- und Rechtsabteilung) werden, falls angemessen, ebenfalls in diese Überprüfungen einbezogen.
- Incidents, Negative Performance and Consequences Committee: Ist dafür verantwortlich, dass unangemessenes Verhalten und Fälle von negativen Erfolgsbeiträgen identifiziert, überwacht und (wo relevant) bei Beurteilungs- und Vergütungsentscheidungen angemessen berücksichtigt werden. Darüber hinaus ist der Ausschuss für die Erstellung eines unabhängigen Kontrollberichts über das Vergütungssystem im Sinne des §12 InstitutsVergV verantwortlich.

Vergütung für Risk Taker

Gemäß §25 a Abs. 5b des Kreditwesengesetzes hat UBS ESE auf Grundlage der qualitativen und quantitativen Kriterien gemäß der delegierten Verordnung Nr. 604/2014 eine Risikoanalyse zur Identifizierung von Mitarbeitern, deren berufliche Tätigkeit sich wesentlich auf das Risikoprofil von UBS ESE auswirkt (Risikoträger), durchgeführt. Die Risikoanalyse für das Jahr 2019 führte im Laufe des Jahres zu einer Identifizierung von insgesamt 123 Mitarbeitern als Risikoträger (davon waren 101 direkt bei UBS ESE beschäftigt). UBS ESE beschäftigte per 31. Dezember 2019 insgesamt 2.064 Mitarbeiter inklusive aller Tochtergesellschaften.

Gemäß §20 der InstitutsVergV werden mindestens 60% der variablen Vergütung, die den Mitgliedern des Vorstands, seinen direkt unterstellten Mitarbeitern oder Risikoträgern mit einer besonders hohen variablen Vergütung gewährt wird, für fünf Jahre zurückbehalten. Für alle anderen Risikoträger wird die variable Vergütung zu 40% über den gleichen Zeitraum zurückbehalten. Risikoträger, deren variable Vergütung weniger als 50.000 EUR beträgt, unterliegen nicht den Anforderungen gemäß §20 InstitutsVergV zur Zurückbehaltung. Liegt ihre Gesamtvergütung jedoch über CHF/USD 300.000 (oder dem Gegenwert in EUR), unterliegen sie weiterhin den Zurückbehaltungsregeln gemäß dem globalen Vergütungssystem von UBS.

Der nicht aufgeschoben Anteil der variablen Vergütung von Risikoträgern wird zu mindestens 50% in der Form von UBS Aktien gewährt, während die aufgeschobene variable Vergütung ausschließlich in den Instrumenten LTIP/EOP (soweit zutreffend) und DCCP gewährt wird. Alle Vergütungsbestandteile, die in Instrumenten gewährt werden, unterliegen einer angemessenen Sperrfrist, nach deren Ablauf frühestens über diese Instrumente verfügt werden darf. Während des Zurückbehaltungszeitraums werden für die ausstehenden Vergütungsbestandteile weder Dividenden noch Zinsen gezahlt.

Während der Zurückbehaltungsfrist unterliegt die zurückbehaltene variable Vergütung den Malus Regeln, die eine teilweise oder vollständige Kürzung des noch nicht verdienten Teils der zurückbehaltenen variablen Vergütung vorsieht. Zusätzlich unterliegt die gesamte variable Vergütung eines Risikoträgers der Clawback-Regelung. Diese gibt UBS ESE im Falle von in der Regelung definierten negativen Erfolgsbeiträgen die Möglichkeit, auch bereits ausgezahlte variable Vergütung zurückzufordern.

Wesentliche Änderungen des Vergütungssystems

2019 übernahm UBS Europe SE die Weiterentwicklung des Vergütungssystems, die die UBS Gruppe durch die Einführung des Long-Term Incentive Plan (LTIP) vorgenommen hat. Dieser ist ein obligatorischer Plan für aufgeschobene Vergütungen für die obersten Führungskräfte des Konzerns (das heißt für Konzernleitungsmitglieder, Group Managing Directors und Group oder Divisional Vice Chairs). Für das Geschäftsjahr 2019 gewährte UBS Europe SE den LTIP zwei aktiven Mitarbeitern (beide Mitglieder des Management Board) zu einem Fair Value von 62,25% des Maximums. Der Fair Value basiert auf der Methodologie, die zur Bestimmung des Aufwands für den Konzern gemäß IFRS 2-Standard angewendet wird. Der Wert wurde unabhängig berechnet, um die Robustheit dieses Ansatzes zu unterstützen.

Die Performance-Kennzahlen der aktienbasierten Zuteilungen im Rahmen des LTIP sind die durchschnittliche ausgewiesene Rendite auf das harte Kernkapital (Return on CET1 Capital, RoCET1) und die relative Gesamttrendite für die Aktionäre (relative Total Shareholder Return, rTSR) über einen Performance-

Zeitraum von drei Jahren, beginnend ab dem Zuteilungsjahr. Die Performance-Ergebnisse und die tatsächliche Höhe der Auszahlungen werden am Ende des Performance- Zeitraums ausgewiesen.

Die Zuteilung im Rahmen des LTIP widerspiegelt den langfristigen Fokus unseres Vergütungsansatzes. Die endgültige Anzahl der Aktien, die am Ende eines dreijährigen Performance-Zeitraums festgelegt wird, wird für Konzernleitungsmitglieder in drei gleich großen Teilen jeweils im dritten, vierten und fünften Jahr nach dem Performance-Zeitraum und für Group Managing Directors und Group oder Divisional Vice Chairs im ersten Jahr nach dem Performance-Zeitraum in voller Höhe übertragen. Für Group Managing Directors werden 50% der aufgeschobenen leistungsabhängigen Zuteilung im Rahmen des LTIP und 50% im Rahmen des DCCP gewährt. Für bestimmte regulierte Mitarbeiter, wie Risk Takers, gelten zusätzliche Bedingungen.

Weitere Informationen entnehmen Sie bitte dem Vergütungsbericht 2019 der UBS Group AG.

Offenlegung der Vergütungsdaten gem. § 16 InstitutsVergV

Die unten stehenden Aufstellungen zeigen die quantitativen Angaben zur Vergütung für das Geschäftsjahr 2019, aufgeschlüsselt nach Aufsichtsrat, Vorstand und Geschäftsbereichen. Diese Aufstellungen schließen ebenfalls die Daten von Mitarbeitern der Tochtergesellschaften von UBS ESE (UBS Fiduciaria und UBS Gestión) mit ein. Bitte beachten Sie: Ein Mitarbeiter aus der Division Asset Management, der als Risikoträger identifiziert ist, wurde aus Gründen der Vertraulichkeit der Division Investment Bank zugeordnet.

Institutsweite Vergütungsdaten. Wenn nicht anders bezeichnet, alle Daten in Millionen EUR.

31.12.2019	Aufsichtsrat	Vorstand	Investment Bank	Wealth Management	Asset Management	Corporate Center	Unabhängige Kontrollfunktionen
Mitglieder nach Köpfen	9	5					
Anzahl der Mitarbeiter in FTE			161,20	1 039,74	34,00	614,44	127,50
Gesamte Vergütung (in Mio. EUR)	0,9	6,9	54,6	140,1	5,7	54,1	13,7
<i>Davon gesamte variable Vergütung (in Mio. EUR)</i>	<i>0,0</i>	<i>3,0</i>	<i>19,4</i>	<i>28,5</i>	<i>1,7</i>	<i>4,3</i>	<i>1,6</i>
Personen mit variabler Vergütung	0	5	148	1 003	34	581	127

Informationen zur Vergütung der Risikoträger, die direkt bei UBS Europe SE oder ihren Tochtergesellschaften beschäftigt sind. Wenn nicht anders bezeichnet, alle Daten in Millionen EUR.

31.12.2019	Aufsichtsrat	Vorstand	Investment Bank	Wealth Management	Asset Management	Corporate Center	Unabhängige Kontrollfunktionen
Anzahl der Risikoträger (nach Köpfen)	9	5					
Anzahl der Risikoträger (nach FTE)			31,00	37,53	0,00	6,90	19,00
davon: Risikoträger, die der nachgelagerten Führungsebene angehören			9,00	11,82	0,00	5,90	8,00
Gesamte Fixe Vergütung (in Mio. EUR)	0,9	3,9	15,8	10,1	0,0	2,3	3,2
davon: in Barmitteln (in Mio. EUR)	0,9	3,9	15,8	10,1	0,0	2,3	3,2
davon: in Instrumenten (in Mio. EUR)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Gesamte variable Vergütung (in Mio. EUR)	0,0	3,0	9,4	5,7	0,0	0,8	0,8
davon: in Barmitteln (in Mio. EUR)	0,0	0,2	1,5	1,6	0,0	0,2	0,5
davon: in Aktien / aktienbasierten Instrumenten (in Mio. EUR)	0,0	1,6	5,4	3,0	0,0	0,4	0,2
davon: in Instrumenten gemäß § 20 Abs. 5 InstitutsVergV (in Mio. EUR)	0,0	1,2	2,6	1,1	0,0	0,2	0,1
Gesamtbetrag der variablen Vergütung, die zurückbehalten wird	0,0	2,6	6,5	2,7	0,0	0,5	0,2
davon: in Barmitteln (in Mio. EUR)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
davon: in Aktien / aktienbasierten Instrumenten (in Mio. EUR)	0,0	1,4	3,9	1,6	0,0	0,3	0,1
davon: in Instrumenten gemäß § 20 Abs. 5 InstitutsVergV (in Mio. EUR)	0,0	1,2	2,6	1,1	0,0	0,2	0,1
Ausstehende variable zurückbehaltende Vergütung, die in den Vorjahren zurückbehalten wurde (in Mio. EUR)	0,0	7,0	34,3	9,1	0,0	1,1	0,4
davon: verdient, aber noch nicht ausgezahlter Anteil (in Mio. EUR)	0,0	0,5	3,0	1,3	0,0	0,1	0,1
davon: noch nicht verdienter Anteil (in Mio. EUR)	0,0	6,6	31,3	7,8	0,0	1,0	0,3
Zurückbehaltene variable Vergütung aus Vorjahren, die							
die während des Geschäftsjahrs verdient wurde (in Mio. EUR)	0,0	1,9	9,3	3,0	0,0	0,3	0,1
die während des Geschäftsjahrs ausgezahlt wurde (in Mio. EUR)	0,0	1,5	9,1	1,8	0,0	0,2	0,1
während des Geschäftsjahrs in Folge von Leistungsanpassungen gekürzt wurde (in Mio. EUR)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Während des Geschäftsjahrs gezahlte Neueinstellungsprämien (in Mio. EUR)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Während des Geschäftsjahrs gezahlte Abfindungen (in Mio. EUR)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Während des Geschäftsjahrs gewährte Abfindungen (in Mio. EUR)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0

Anzahl der Mitarbeiter³, deren Vergütung sich im Geschäftsjahr 2019 auf 1 Mio. EUR oder mehr beläuft. Angepasst, so dass die Vertraulichkeit der betroffenen Mitarbeiter gewahrt bleibt.

31.12.2019	Anzahl
zwischen 1,0 und unter 1,5 Mio. EUR	9
mehr als 1,5 Mio. EUR	6

³ Einschließlich Mitglieder des Vorstandes.

Kontakt

UBS Group AG
Investor Relations
P.O. Box
CH-8098 Zurich
Switzerland

Tel: +41-44-234 4100
Email: sh-investorrelations@ubs.com

www.ubs.com/investors

This document may contain statements that constitute “forward looking statements” including but not limited to statements relating to the anticipated effect of transactions described herein and other risks specific to UBS’s business, strategic initiatives, future business development and economic performance. While these forward-looking statements represent UBS’s judgements and expectations concerning the development of its business, a number of risks, uncertainties and other important factors could cause actual developments and results to differ materially from UBS’s expectations.

This document is published solely for informational purposes and is not to be construed as a solicitation or an offer to buy or sell any securities or related financial instruments. No representation or warranty, express or implied, is provided in relation to the accuracy, completeness or reliability of the information contained herein, nor is it intended to be a complete statement or summary of the securities, markets or developments referred to. It should not be regarded by recipients as a substitute for the exercise of their own judgement. Any opinions expressed in this material are subject to change without notice and may differ or be contrary to opinions expressed by other business areas or groups of UBS as a result of using different assumptions and criteria. Neither UBS nor any of its affiliates, nor any of UBS’ or any of its affiliates, directors, employees or agents accepts any liability for any loss or damage arising out of the use of all or any part of this material.

In this disclaimer UBS means UBS Group AG, UBS AG and UBS Europe SE.

The information contained within this document has not been audited by the external auditors of UBS Europe SE.

Numbers presented throughout this report may not add up precisely to the totals provided in the tables and text due to rounding.

ubs.com

