



UBS Europe SE

Offenlegungsbericht (Vergütungspolitik) gemäß § 16 InstitutsVergV
Geschäftsjahr 2018

Anmerkung:

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

1. Grundsätze der Vergütung

Der Vergütungsansatz von UBS basiert global auf den Grundsätzen der Gesamtvergütung (Total Reward Principles). Diese definieren den Rahmen, wie nachhaltige Leistung und umsichtige Risikobereitschaft gegeneinander abzuwägen sind und legen das Augenmerk auf das Verhalten sowie einwandfreies Risikomanagement. 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 steht im Einklang mit den 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 - insbesondere Integrität, Zusammenarbeit und Hinterfragen -, die zum Aufbau und Schutz der Unternehmensreputation beitragen und setzt keinerlei Anreize zur Eingehung unverhältnismäßig hoher Risiken.

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. 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.

Entscheidungen zur Vergütung, insbesondere die Bestimmung der individuellen leistungsabhängigen variablen Vergütung für den größten Teil der Mitarbeiter der UBS ESE, basieren auf einer sorgfältigen Leistungsmessung, welche die Grundlage für die individuelle Leistungsbeurteilung bildet. 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

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

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 zurückbehaltene Vergütung wird über zwei Pläne gewährt: (i) der Equity Ownership Plan (EOP) zielt vorrangig darauf ab, die Interessen der Mitarbeiter und Aktionäre aufeinander abzustimmen; und (ii) der Deferred Contingent Capital Plan (DCCP) bringt die Interessen der Mitarbeiter mit den Interessen der Inhaber von Schuldpapieren in Einklang. 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.

Weitere Informationen sind im Vergütungsbericht der UBS Group AG verfügbar.

2. 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.
- **Vergütungskontrollausschuss (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 Vergütungskontrollausschuss setzt sich aus 3 Mitgliedern des Aufsichtsrats zusammen und besteht aus Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern. Im Geschäftsjahr 2018 fanden insgesamt sechs Sitzungen des Vergütungskontrollausschusses statt.
- **Vergütungsbeauftragter (Remuneration Officer):** Unterstützt den Aufsichtsrat und den Vergütungskontrollausschuss bei deren Aufsicht und Überwachung des Vergütungssystems für alle Mitarbeiter. Im Vergütungsjahr 2018 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.

3. Vergütung für Risk Taker

Gemäß §18 Abs. 2 der InstitutsVergV 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 2018 führte im Laufe des Jahres zu einer Identifizierung von insgesamt 88 Mitarbeitern als Risikoträger (UBS ESE beschäftigte per 31. Dezember 2018 insgesamt 1.885 Mitarbeiter, basierend auf dem veröffentlichten Jahresabschluss gemäß HGB Kriterien).

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 EOP 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 der in der Regelung definierten negativen Erfolgsbeiträgen die Möglichkeit, auch bereits ausgezahlte variable Vergütung zurückzufordern.

4. Wesentliche Änderungen des Vergütungssystems

Im Zuge der Identifizierung als bedeutendes Institut gemäß §17 der InstitutsVergV setzt UBS ESE die besonderen Anforderungen gemäß des Abschnitts 3 der InstitutsVergV um. Dazu zählen unter anderem die Anforderung zur Identifizierung von Risikoträgern, die dazu gehörenden Anforderungen in Bezug auf die Zurückbehaltung von variablen Vergütungsbestandteilen und deren Sperrfrist, die Nutzung von Instrumenten sowie die Regeln zu Malus und Clawback. UBS ESE beschäftigt, entsprechend den Anforderungen der InstitutsVergV, einen Vergütungsbeauftragten.

5. Offenlegung der Vergütungsdaten gem. § 16 InstitutsVergV

Die unten stehenden Aufstellungen zeigen die quantitativen Angaben zur Vergütung für das Geschäftsjahr 2018, 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.

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

	Aufsichtsrat	Vorstand	Investment Bank	Wealth Management	Asset Management	Corporate Center	Unabhängige Kontrollfunktionen
Mitglieder zum 31.12.2018 (nach Köpfen)	9	5					
Anzahl der Mitarbeiter zum 31.12.2018 (in FTE)			52,90	1.134,42	14,80	575,52	114,94
Gesamte Vergütung	0,3	6,4	20,8	144,4	2,1	49,9	11,1
Davon gesamte variable Vergütung	0,0	2,7	8,7	32,8	0,6	4,1	1,4
Personen mit variabler Vergütung	0	5	52	1.090	15	555	112

Informationen zur Vergütung der Risikoträger. Wenn nicht anders bezeichnet, alle Daten in Millionen EUR.

	Aufsichtsrat	Vorstand	Investment Bank	Wealth Management	Asset Management	Corporate Center	Unabhängige Kontrollfunktionen
Anzahl der Risikoträger zum 31.12.2018 (nach Köpfen)	9	5					
Anzahl der Risikoträger zum 31.12.2018 (nach FTE)			11,00	37,53		4,70	18,00
davon: Risikoträger, die der nachgelagereten Führungsebene angehören			4,00	10,00		5,00	6,00
Gesamte Fixe Vergütung	0,3	3,7	6,1	9,3	0,0	1,2	2,7
davon: in Barmitteln	0,3	3,7	6,1	9,3	0,0	1,2	2,7
davon: in Instrumenten	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Gesamte variable Vergütung (in Mio. EUR)	0,0	2,7	5,1	6,2	0,0	0,4	0,7
davon: in Barmitteln	0,0	0,4	0,8	1,8	0,0	0,2	0,4
davon: in Aktien / aktienbasierten Instrumenten	0,0	1,5	2,9	3,3	0,0	0,2	0,2
davon: in Instrumenten gemäß § 20 Abs. 5 InstitutsVergV	0,0	0,7	1,4	1,2	0,0	0,1	0,1
Gesamtbetrag der variablen Vergütung, die zurückbehalten wird	0,0	1,8	3,5	2,9	0,0	0,2	0,2
davon: in Barmitteln	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
davon: in Aktien / aktienbasierten Instrumenten	0,0	1,1	2,1	1,7	0,0	0,1	0,1
davon: in Instrumenten gemäß § 20 Abs. 5 InstitutsVergV	0,0	0,7	1,4	1,2	0,0	0,1	0,1
Ausstehende variable zurückbehaltende Vergütung, die in den Vorjahren zurückbehalten wurde	0,0	4,7	8,6	4,5	0,0	0,2	0,2
davon: verdient, aber noch nicht ausgezahlter Anteil	0,0	0,1	0,2	0,0	0,0	0,0	0,0
davon; noch nicht erdienter Anteil	0,0	4,6	8,4	4,5	0,0	0,2	0,2
Zurückbehaltene variable Vergütung aus Vorjahren, die							
die während des Geschäftsjahrs erdient wurde	0,0	0,1	0,2	0,1	0,0	0,0	0,0
die während des Geschäftsjahrs ausgezahlt wurde	0,0	0,1	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0
während des Geschäftsjahrs in Folge von Leistungsanpassungen gekürzt wurde	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Während des Geschäftsjahrs gezahlte Neueinstellungsprämien	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Während des Geschäftsjahrs gezahlte Abfindungen	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Während des Geschäftsjahrs gewährte Abfindungen	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0

Anzahl der Mitarbeiter², deren Vergütung sich im Geschäftsjahr 2018 auf 1 Mio. EUR oder mehr beläuft. Aufgrund der kleinen Zahl der betroffenen Mitarbeiter verzichtet das Institut auf eine detailliertere Aufstellung, um das Risiko eines Rückschlusses auf die individuelle Vergütung einzelner Mitarbeiter zu vermeiden.

	Anzahl
zwischen 1,0 und unter 1,5 Mio. EUR	7
mehr als 1,5 Mio. EUR	4

² Einschließlich Mitglieder des Vorstandes

