



31 Dezember 2021 Offenlegungsbericht (Vergütungspolitik)
gemäß § 16 InstitutsVergV für das Geschäftsjahr 2021

UBS Europe SE

Inhaltsverzeichnis

- 3 Vergütungsansatz
- 6 Governance Strukturen
- 7 Vergütung für Risikoträger
- 8 Wesentliche Änderungen des Vergütungssystems
- 9 Offenlegung der Vergütungsdaten gem. § 16 InstitutsVergV

Anmerkung:

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

Vergütungsansatz

Der Vergütungsansatz von UBS basiert global auf den Grundsätzen der Gesamtvergütung (Total Reward Principles). Diese stellen eine starke Verbindung zu unseren strategischen Prioritäten her und ermutigen die Mitarbeitenden, unsere starke und inklusive Kultur zu leben, die auf den drei Schlüsseln zum Erfolg gründet: unseren Pfeilern, Prinzipien und Verhaltensweisen. Nach der Lancierung unseres Purpose überprüften wir die Grundsätze der Gesamtvergütung und die Vergütungsstruktur, um zu gewährleisten, dass sie vollständig mit unserem Purpose im Einklang stehen und die strategischen Prioritäten unterstützen.

Zusätzlich zu den Grundsätzen der Gesamtvergütung hat UBS Europe SE eine dedizierte Vergütungsrichtlinie, die für alle Niederlassungen, Divisionen und Tochtergesellschaften der UBS Europe SE Gruppe gilt. 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 stehen.

Das Vergütungssystem der UBS Europe SE ist ausgerichtet auf die strategischen Prioritäten des Unternehmens. Es gilt für alle Mitarbeiter gleichermaßen. Unser Vergütungsansatz unterstützt unsere Kapitalkraft und unser Risikomanagement und sorgt für Vereinfachung und Effizienz. Er ermutigt unsere Mitarbeitenden, sich bei ihrem Handeln stets auf unsere Prinzipien „Kundinnen und Kunden im Zentrum“, „Vernetzen“ und „Nachhaltiges Handeln“ zu fokussieren. Darüber hinaus belohnen wir Verhaltensweisen, die zum Aufbau und zum Schutz der Unternehmensreputation beitragen – insbesondere Eigenverantwortung mit Integrität, Zusammenarbeit und Innovation.

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 Eigenverantwortung mit Integrität, Zusammenarbeit und Innovation 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 Anstellungsbedingungen 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 2020 durch den Beschluss der Hauptversammlung der UBS Europe SE auf 200% der fixen Vergütung für Mitglieder des Vorstands und 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 in Group Functions (mit Ausnahme von Research) 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 Europe SE die Voraussetzungen gemäß §7 der InstitutsVergV erfüllt. Aufgrund der Anwendung von Tarifverträgen ist die Vergütungsstruktur der Mitarbeiter der UBS Europe SE, 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 Europe SE in den einzelnen Ländern durch Betriebsvereinbarungen und Richtlinien.

Unser obligatorischer Ansatz mit aufgeschobenen Vergütungen gilt für alle Mitarbeitenden mit regulatorischen Aufschub-Anforderungen oder einer Gesamtvergütung von mehr als 300 000 USD/CHF (oder Gegenwert in EUR). Ein wesentlicher Anteil der leistungsabhängigen variablen Vergütung wird 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 ausgewählte Personen aus dem Kreis der obersten Führungskräfte, der den langfristigen Fokus unserer Vergütungsstruktur widerspiegelt und (ii) der Equity Ownership Plan (EOP) für alle Mitarbeiter. Die Zuteilung als Notional Shares stellt eine direkte Verbindung zu den Aktionärsrenditen her und ist nicht mit einem Hebeleffekt ausgestattet. Dieser Ansatz fördert Wachstum und eine

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

nachhaltige Performance. Der Deferred Contingent Capital Plan (DCCP) gilt für alle Mitarbeiter, die einer aufgeschobenen variablen Vergütung unterliegen und 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 Zuteilungsjahr, und der DCCP nach Ablauf von 5 Jahren, sofern dieser nicht wegen des Eintritts eines Viability-Events verfällt oder die harte Kernkapitalquote (CET1 Capital Ratio) des Konzerns unter 7% fällt (Trigger-Ereignis).

Die Performance-Kennzahlen der aktienbasierten Zuteilungen im Rahmen des LTIP sind die durchschnittliche Rendite auf das harte Kernkapital (Return on CET1 Capital, RoCET1) und die relative Gesamtrendite für die Aktionäre (relative Total Shareholder Return, rTSR) über einen Performance-Zeitraum von drei Jahren, beginnend ab dem 1. Januar des Zuteilungsjahres. Die endgültige Zahl der übertragenen Notional Shares variiert abhängig von der Zielerreichung, gemessen an den Performance-Messgrößen. Die Höhe der Übertragung entspricht einem Prozentsatz der maximal möglichen LTIP-Zuteilung und kann nicht höher als 100% sein und verfällt vollständig, sofern die Leistung die vorab definierten Schwellenwerte nicht erreicht.

Bei bestimmten Mitarbeitendengruppen können die EOP-Zuteilungen auf Grundlage des durchschnittlichen RoCET1 während des jeweiligen Performance-Zeitraums reduziert werden; auch eine vollständige Reduzierung ist möglich. Das Compensation Committee legt den zukünftigen Schwellenwert der Performance-Bedingung fest und kann die Zuteilung anpassen, falls die Performance-Messgröße die zugrunde liegende Unternehmensperformance nicht gerecht abbildet.

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. DCCP-Zuteilungen werden außerdem abgeschrieben, wenn die harte Kernkapitalquote (CET1 Capital Ratio) des Konzerns unter 7% sinkt.

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.

Um eine nachhaltige Performance noch zusätzlich zu fördern, enthalten alle unsere Pläne für aufgeschobene Vergütungen Anstellungsbedingungen und Malus-Bedingungen. Diese erlauben es dem Unternehmen, nicht übertragene aufgeschobene Zuteilungen unter bestimmten Umständen gemäß den Bestimmungen über Performance und nachteilige Handlungen zu reduzieren oder vollständig verfallen zu lassen. Des Weiteren verfallen diese Zuteilungen, wenn das Arbeitsverhältnis aus wichtigem Grund aufgelöst wird.

In Ausnahmefällen können Garantien erforderlich sein, um Mitarbeitende mit besonderen Fähigkeiten und einer bestimmten Erfahrung zu gewinnen. Als feste Anreize unterliegen diese Zuteilungen den allgemeinen Aufschieb-Regeln und sind auf die ersten 12 Monate der Beschäftigung beschränkt.

An Mitarbeitende, die von Personalabbaumaßnahmen betroffen sind, können Abfindungen ausbezahlt werden. Die Abfindungsregeln bei UBS Europe SE entsprechen den anwendbaren lokalen Rechtsvorschriften (gesetzlich geregelte Abfindung). In bestimmten Lokationen leisten wir unter Umständen Abgangsentschädigungen, die mit unseren Sozialpartnern vor Ort ausgehandelt wurden und die eventuell über die geltenden rechtlichen Mindestanforderungen hinausgehen (Abfindung innerhalb eines Sozialplans). Diese Zahlungen unterliegen einem Standort-spezifischen Rahmenkonzept für Abfindungen.

² Für Risikoträger gilt ein angepasster Zuteilungsplan.

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 festgelegter Leistungsmessgrößen. Zudem berücksichtigt UBS Europe SE die Performance gegenüber einer Vergleichsgruppe, die Wettbewerbsfähigkeit unserer Ergebnisse und unserer Vergü-

tung im Markt sowie die Fortschritte bei der Umsetzung unserer strategischen Ziele, einschließlich der Geschäftsergebnisse, risikogewichteter Aktiven und Kosteneffizienz. Darüber hinaus stellt UBS Europe SE sicher, dass die Anforderungen des § 7 der InstitutsVergV erfüllt sind. Weitere Informationen gibt die untenstehende Übersicht und der Vergütungsbericht der UBS Group AG.



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 obenstehenden Gremien und, insbesondere um die Einhaltung der Regelungen der InstitutsVergV sicherzustellen, ist die Verantwortung für die Ausgestaltung, Umsetzung und Überprüfung des Vergütungssystems der UBS Europe SE wie folgt aufgeteilt:

- Vorstand (Management Board): Trägt die umfassende Verantwortung für die angemessene Ausgestaltung der Vergütungssysteme für Mitarbeiter der UBS Europe SE und dass der jährliche Prozess der Vergütungs- und Beförderungsentscheidungen den Vergütungsprinzipien und -grundsätzen entspricht. Per 31. Dezember 2021 bestand der Vorstand aus 7 Mitgliedern.
- 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. Per 31. Dezember 2021 bestand der Aufsichtsrat aus 9 Mitgliedern; davon waren 3 unabhängige Aktionärsvertreter und 3 Mitarbeitervertreter.
- 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 setzte sich per 31. Dezember 2021 aus 3 Mitgliedern des Aufsichtsrats zusammen und besteht aus Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern. Im Geschäftsjahr 2021 fanden insgesamt fünf 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 2021 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 Vergütungsrichtlinie verantwortlich.
- Kontrolleinheiten: Werden angemessen in die Überprüfung des Vergütungssystems und der Vergütungsrichtlinie 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 Forum: 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 das Forum für die Erstellung eines unabhängigen Kontrollberichts über das Vergütungssystem im Sinne des §12 InstitutsVergV verantwortlich.

Vergütung für Risikoträger

Gemäß §25 a Abs. 5b des Kreditwesengesetzes hat UBS Europe SE auf Grundlage der qualitativen und quantitativen Kriterien gemäß der delegierten Verordnung Nr. 2021/923 eine Risikoanalyse zur Identifizierung von Mitarbeitern, deren berufliche Tätigkeit sich wesentlich auf das Risikoprofil von UBS Europe SE auswirkt (Risikoträger), durchgeführt. Die Risikoanalyse für das Jahr 2021 führte im Laufe des Jahres zu einer Identifizierung von insgesamt 151 Mitarbeitern (einschließlich der 9 Mitglieder des Aufsichtsrats) als Risikoträger; davon waren 133 direkt bei UBS Europe SE beschäftigt oder an sie entsandt. UBS Europe SE beschäftigte per 31. Dezember 2021 insgesamt 2.106 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.

Im Einklang mit der in Artikel 94.3 Buchstabe b der Eigenkapitalrichtlinie (Capital Requirement Directive) beschriebenen Ausnahmeregelung verzichtet UBS Europe SE auf die Mindestanforderungen an Zurückbehaltung und Sperrfristen für einzelne Risikoträger, die bestimmte Vergütungsbedingungen erfüllen (sogenannte De-minimis-

MRTs). Dies gilt für Risikoträger, deren variable Vergütung nicht mehr als 50.000 EUR und weniger als 1/3 der Gesamtvergütung beträgt. 2021 profitierten 29 Risikoträger von dieser Ausnahmeregelung; deren Gesamtvergütung betrug insgesamt EUR 4,9m (EUR 4,1m in fixer Vergütung und EUR 0,8m in variabler Vergütung).

Der nicht aufgeschobene 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 Europe SE gemäß §20 der InstitutsVergV und den entsprechenden Auslegungshinweisen in bestimmten Fällen die Möglichkeit, auch bereits ausgezahlte variable Vergütung zurückzufordern.

Wesentliche Änderungen des Vergütungssystems

Die Vergütungsrichtlinie der UBS Europe SE wird jährlich überprüft. Die jährliche Überprüfung wird von Human Resources geleitet; die Kontrollfunktionen und der Vergütungsbeauftragte werden ebenfalls im Rahmen der Überprüfung konsultiert, um sicherzustellen, dass die Richtlinie weiterhin mit den geltenden Anforderungen in Einklang steht und keine Bedenken bezüglich unserer Risikostrategie und -bereitschaft bestehen. Sobald die Richtlinie aktualisiert ist, wird sie dem Vorstand und dem Aufsichtsrat (soweit relevant und erforderlich) zur Genehmigung vorgelegt.

Im Jahr 2021 standen die wichtigsten Aktualisierungen der Vergütungsrichtlinie neben geringfügigen Überarbeitungen des Wortlauts zur Verbesserung der Lesbarkeit und Vollständigkeit im Zusammenhang mit dem Inkrafttreten der fünften Iteration der EU-Eigenkapitalrichtlinie (CRD V) am 1. Januar 2021 und der Veröffentlichung einer aktualisierten deutschen Institutsvergütungsverordnung. Folgende Änderungen wurden vorgenommen:

- Die Kriterien für die Einstufung als "de minimis" Material Risk Taker wurden wie folgt aktualisiert:
 - die variable Vergütung beträgt nicht mehr als 50.000 EUR und
 - die variable Vergütung macht weniger als 1/3 der Gesamtvergütung aus.
- Human Resources wurde aus der Liste der Funktionen gestrichen, für deren variable Vergütung gemäß den Vorgaben der InstitutsVergV eine Obergrenze von 50% der fixen Vergütung gilt
- Formulierungen wurden hinzugefügt, um die Richtlinie geschlechtsneutral zu gestalten.

Schließlich wurde gemäß der Verordnung (EU) 2019/2088 ein Absatz hinzugefügt, der erläutert, wie die Vergütungsrichtlinie mit der Integration von Nachhaltigkeitsrisiken vereinbar ist.

Offenlegung der Vergütungsdaten gem. § 16 InstitutsVergV

Die untenstehenden Aufstellungen zeigen die quantitativen Angaben zur Vergütung für das Geschäftsjahr 2021, aufgeschlüsselt nach Aufsichtsrat, Vorstand und Geschäftsbereichen. Die Tabellen enthalten Daten zu Personen, die bei der UBS Europe SE und ihren Tochtergesellschaften (UBS Fiduciaria und UBS Gestión) beschäftigt sind.

Institutsweite Vergütungsdaten

31.12.21	Vergütung Leitungsorgan			Geschäftsfelder					
	Leitungsorgan- Aufsichts- funktion	Leitungsorgan- Leitungs- funktion	Gesamt- summe Leitungsorgan	Investment Banking	Retail Banking	Asset management	Unternehmens- funktionen	Unabhängige interne Kontroll- funktionen	Alle Sonstigen
Anzahl der Mitglieder nach Köpfen	9	7	16						
Anzahl der Mitarbeiter in FTE				257,0	1.152,9	34,5	404,5	178,4	
Gesamtvergütung in Mio. EUR	1,0	14,5	15,5	102,3	145,8	7,4	43,9	19,8	
<i>davon: variable Vergütung</i>		7,9	7,9	47,4	28,9	2,6	4,4	2,5	
<i>davon: fixe Vergütung</i>	1,0	6,6	7,6	55,0	116,8	4,9	39,5	17,3	
Personen mit variabler Vergütung		7	7	241	1.053	32	393	175	

Informationen zur Vergütung der Risikoträger, die direkt bei UBS Europe SE beschäftigt oder and sie entsandt sind oder in ihren Tochtergesellschaften beschäftigt sind.

EU REM1 – Für das Geschäftsjahr gewährte Vergütung

31.12.21

Mio. EUR	Leitungsorgan - Aufsichtsfunktion	Leitungsorgan - Leitungsfunktion	Sonstige Mitglieder der Geschäftsleitung	Sonstige identifizierte Mitarbeiter	
	Anzahl der identifizierten Mitarbeiter	9	7	32,9	84,3
	Feste Vergütung insgesamt	1,0	6,6	13,1	28,8
	<i>Davon: monetäre Vergütung</i>	1,0	5,7	11,7	26,8
	<i>(Gilt nicht in der EU)</i>				
	<i>Davon: Anteile oder gleichwertige Beteiligungen</i>				
	<i>Davon: an Anteile geknüpfte Instrumente oder</i>				
	<i>gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente</i>				
	<i>Davon: andere Instrumente</i>				
	<i>(Gilt nicht in der EU)</i>				
	<i>Davon: sonstige Positionen</i>		0,9	1,3	2,1
	<i>(Gilt nicht in der EU)</i>				
	Anzahl der identifizierten Mitarbeiter	9	7	32,9	84,3
	Variable Vergütung insgesamt		7,9	8,7	26,9
	<i>Davon: monetäre Vergütung</i>		0,6	1,5	5,8
	<i>Davon: zurückbehalten</i>				
	<i>Davon: Anteile oder gleichwertige Beteiligungen</i>		5,0	4,8	14,7
	<i>Davon: zurückbehalten</i>		4,4	3,5	9,7
	<i>Davon: an Anteile geknüpfte Instrumente oder</i>				
	<i>gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente</i>				
	<i>Davon: zurückbehalten</i>				
	<i>Davon: andere Instrumente</i>		2,3	2,3	6,4
	<i>Davon: zurückbehalten</i>		2,3	2,3	6,4
	<i>Davon: sonstige Positionen</i>				
	<i>Davon: zurückbehalten</i>				
Vergütung insgesamt	1,0	14,5	21,7	55,7	

EU REM2 - Sonderzahlungen an Mitarbeiter, deren berufliche Tätigkeiten einen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil des Instituts haben (identifizierte Mitarbeiter)

31.12.21

Mio. EUR	Leitungsorgan - Aufsichtsfunktion	Leitungsorgan - Leitungsfunktion	Sonstige Mitglieder der Geschäftsleitung	Sonstige identifizierte Mitarbeiter
Gewährte garantierte variable Vergütung - Zahl der identifizierten Mitarbeiter				
Gewährte garantierte variable Vergütung - Zahl der identifizierten Mitarbeiter				
Gewährte garantierte variable Vergütung - Gesamtbetrag				
<i>Davon: während des Geschäftsjahres ausgezahlte garantierte variable Vergütung, die nicht auf die Obergrenze für Bonuszahlungen angerechnet wird</i>				
Gewährte garantierte variable Vergütung - Zahl der identifizierten Mitarbeiter				
In früheren Perioden gewährte, während des Geschäftsjahres gezahlte Abfindungen – Anzahl der identifizierten Mitarbeiter				
<i>In früheren Perioden gewährte, während des Geschäftsjahres gezahlte Abfindungen - Gesamtbetrag</i>				
Während des Geschäftsjahres gewährte Abfindungen				
Während des Geschäftsjahres gewährte Abfindungen - Anzahl der identifizierten Mitarbeiter			2,0	3,0
Während des Geschäftsjahres gewährte Abfindungen - Gesamtbetrag			2,7	3,4
<i>Davon: während des Geschäftsjahres gezahlt</i>			1,7	3,3
<i>Davon: zurückbehalten</i>			1,0	0,2
<i>Davon: während des Geschäftsjahres gezahlte Abfindungen, die nicht auf die Obergrenze für Bonuszahlungen angerechnet werden</i>			1,1	2,9
<i>Davon: höchste Abfindung, die einer einzigen Person gewährt wurde</i>			1,7	1,5

REM3 – Zurückbehaltene Vergütung

31.12.21

	Gesamtbetrag der für frühere Leistungsperi- oden gewährten, zurückbehalte- nen Vergü- tungen	Davon: im Geschäftsjahr zu beziehen	Davon: in nachfolgenden Geschäftsjahren zu beziehen	Höhe von Leistungs- anpassungen, die im Geschäfts- jahr bei zurück- behaltenen, im Geschäftsjahr zu beziehenden Vergütungen vorgenommen wurden	Höhe von Leistungs- anpassungen, die im Geschäfts- jahr bei zurück- behaltenen, in künftigen jährlichen Leistungsperi- oden zu beziehenden Vergütungen vorgenommen wurden	Gesamthöhe der durch nachträgliche implizite Anpassungen bedingten Anpassungen während des Geschäftsjahres (wie Wertände- rungen, die auf veränderte Kurse der betreffenden Instrumente zurückzuführen sind)	Gesamthöhe der vor dem Geschäftsjahr gewährten, zurück- behaltenen Vergütungen, die im Geschäftsjahr tatsächlich gezahlt wurden	Gesamthöhe der für frühere Leistungsperi- oden gewährten und zurück- behaltenen Vergütungen, die erdient sind, aber Sperrfristen unterliegen
<i>Mio. EUR</i>								
Leitungsorgan - Aufsichtsfunktion								
Monetäre Vergütung								
Anteile oder gleichwertige Beteiligungen								
An Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente								
Sonstige Instrumente								
Sonstige Formen								
Leitungsorgan - Leitungsfunktion								
Monetäre Vergütung								
Anteile oder gleichwertige Beteiligungen								
An Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente								
Sonstige Instrumente								
Sonstige Formen								
Sonstige Mitglieder der Geschäftsleitung								
Monetäre Vergütung								
Anteile oder gleichwertige Beteiligungen								
An Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente								
Sonstige Instrumente								
Sonstige Formen								
Sonstige identifizierte Mitarbeiter								
Monetäre Vergütung								
Anteile oder gleichwertige Beteiligungen								
An Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente								
Sonstige Instrumente								
Sonstige Formen								
Gesamtbetrag	98,9	20,3	78,6			10,7	20,3	4,2

EU REM4 – Vergütungen von 1 Mio. EUR oder mehr pro Jahr

	Identifizierte Mitarbeiter, die ein hohes Einkommen im Sinne von Artikel 450 Absatz 1 Buchstabe i CRR beziehen
31.12.21	
1 000 000 bis unter 1 500 000	12
1 500 000 bis unter 2 000 000	9
2 000 000 bis unter 2 500 000	2
über 2 500 000 ¹	5

¹ Eine detailliertere Offenlegung nimmt das Unternehmen aus Gründen der Vertraulichkeit nicht vor.

EU REM5 - Angaben zur Vergütung der Mitarbeiter, deren berufliche Tätigkeiten einen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil des Instituts haben (identifizierte Mitarbeiter)

Mio. EUR	Vergütung Leitungsorgan			Geschäftsfelder					Alle Sonstigen	Gesamtsumme
	Leitungsorgan-Aufsichtsfunktion	Leitungsorgan-Leitungsfunktion	Gesamtsumme Leitungsorgan	Investment Banking	Retail Banking	Asset management	Unternehmensfunktionen	Unabhängige interne Kontrollfunktionen		
Gesamtanzahl der identifizierten Mitarbeiter										133,2
Davon: Mitglieder des Leitungsorgans	9	7	16							
Davon: sonstige Mitglieder der Geschäftsleitung				8,0	12,0	2,0	2,9	8,0		
Davon: sonstige identifizierte Mitarbeiter				35,0	22,5	–	6,8	20,0		
Gesamtvergütung der identifizierten Mitarbeiter	1,0	14,5	15,4	51,8	15,1	0,6	3,8	6,2		
Davon: variable Vergütung		7,9	7,9	27,2	6,1	0,1	1,0	1,2		
Davon: feste Vergütung	1,0	6,6	7,6	24,6	9,0	0,5	2,8	5,0		

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

UBS Europe SE is a Societas Europaea registered with the commercial register (Handelsregister) of the local court (Amtsgericht) of Frankfurt am Main under HRB 107046. Registered business address: Bockenheimer Landstraße 2-4, OpernTurm, 60306 Frankfurt am Main. The Chairman of Supervisory Board of UBS Europe SE is Prof. Dr. Reto Francioni. The Management Board of UBS Europe SE is composed of Christine Novakovic (Chair), Heinrich Baer, Dr. Denise Bauer-Weiler, Pierre Chavenon, Georgia Paphiti, Dr. Andreas Przewloka, Tobias Vogel.

UBS Europe SE is a subsidiary of UBS Group AG.

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

