

女性活躍推進法 一般事業主行動計画(令和5年3月15日時点)

UBS証券株式会社

UBSアセット・マネジメント株式会社

UBS SuMi TRUSTウェルネス・マネジメント株式会社

日本におけるUBSグループは、ますます多様化するお客様のニーズに応えるため、女性社員の活躍を一層推進し、多様な人材一人ひとりが自分らしいキャリアを自ら確立しより活躍できる、働きやすい職場環境を整備します。育児、介護、健康などの私生活における課題への対応にも会社としてできる限りのサポートを行い、個々の能力が最大限発揮され、ひいては組織全体の生産性を高められるよう、以下の行動計画を策定します。

1. 計画期間

UBS証券株式会社 2020(令和2年)年4月1日から2025(令和7年)年3月31日までの5年間、
UBSアセット・マネジメント株式会社 / UBS SuMi TRUSTウェルネス・マネジメント株式会社
2022(令和4年)年4月1日から2025(令和7年)年3月31日までの3年間

2. 当社の課題

管理職(ディレクター職以上)に占める女性割合向上のための職場環境と意識改革

3. 目標と取組内容・時期

<目標>

- (A) 2025(令和7年)年3月末までに管理職に占める女性割合30%を目指します。
(B) 有給休暇取得率50%の達成を目標とし、以後も維持されるよう努めます。

2023年3月15日時点の実績

(A) 日本におけるUBSグループ	28.3%
UBS証券株式会社	30.3%
UBSアセット・マネジメント株式会社	27.4%
UBS SuMi TRUSTウェルネス・マネジメント株式会社	25.0%
(B) 日本におけるUBSグループ	正規 52%、非正規 49%
UBS証券株式会社	正規 51%

<取組内容・時期>

取組1

2025(令和7年)年3月末までに50%の「ディレクター(DI)」、「アソシエイト・ディレクター(AD)」、「オーソライズド・オフィサー(AO)」職の女性社員に1年間のメンタリング・プログラムを提供し、キャリア形成および管理職の育成を図ります。

2020(令和2年)年度	AD(第4期)/DI(第5期)プログラムの実施	[16組完了]
2021(令和3年)年度	AO(第1期)/AD(第5期)/DI(第6期)プログラムの実施	[15組完了]
2022(令和4年)年度	AO(第2期)/AD(第6期)/DI(第7期)プログラムの実施	[12組完了]
2023(令和5年)年度	AO(第3期)/AD(第7期)/DI(第8期)プログラムの実施	[13組実施中]
2024(令和6年)年度	AO(第4期)/AD(第8期)/DI(第9期)プログラムの実施	

*各期合計10~20組を対象とします

取組2

産後・育児休業取得者のより円滑な職場復帰を支援するため、取得者とその上司を対象とした「復職コーチング」の100%実施を徹底します(最低年2回(復職人数により変動)実施)。親社員のネットワーク(両立やキャリア形成に関わる情報共有等)への参加も奨励しています。
[参加社員の状況に合わせ、2022年度は産前コーチングに専念しました。2023年に産前及び産後復職社員への実施を徹底します。]

取組3

毎年の採用者に占める女性割合50%レベルを維持します。選考過程においては、可能な限り、最低1名は女性候補者を検討するよう努めます。また、各募集ポジションの選考に女性面接官を1名含めるよう努めます。女性社員割合が特に低い部署では、女性の採用を増やす施策を設定し、当該部署を管轄する経営幹部が実施の責任を負うこととします。

[2022年度41.9%]

取組4

インクルーシブ・リーダーシップの一環として、ジェンダー・バランス向上に関するメッセージや情報を社員に発信・共有し、積極的な働きかけを行います。また、年間4回、組織全体の会合や対象社員のセッションを開催し、女性管理職のロールモデルの提示、多様なキャリアパス事例の紹介、人材交流の促進を行います。

[2022年度は、社員ネットワーク・グループ主催の諸活動を継続してサポートしました。]

<男女賃金差異について>

UBS グループは人や資本の持つ力に思いをはせ、私たち全員にとってより良い世界、すなわち公正で持続可能な、誰もが豊かな暮らしを送るチャンスがある世界を創り出すことを目指しています。その実現のため、お客様やコミュニティに誇れるような、多様で公平で包括的な人材の育成にも力を注いでいます。UBS はグループをあげて、ジェンダーにとらわれることのない採用、昇進、雇用維持を積極的に推進しています。

UBS グループは、日本を含めた世界中の各拠点において、職種別公募・採用（いわゆる「ジョブ型」）の雇用を行っています。応募者、あるいは社員が自らのキャリアの方向性に沿って自発的に職種を選択・応募することができ、専門的な能力・知識の向上に励むことができるよう環境を整えてきました。賃金制度においても、職種や職責レベルに応じて職務内容や必要な業務経験や知識が異なることを踏まえ、外部市場報酬水準を勘案しつつ、職種や職責レベルに応じた給与レンジを設定しています。

2022年に当社が社員に支払った給与の男女格差を比較したところ、同じまたは類似の役割に従事する男性と女性の社員に対しては、概ね平等に給与が支払われていると言えるということが確認できました。なお、当社における非正規雇用社員は全体の約2%となっており、その全員が同性であるため非正規雇用社員における賃金の性別による差異は検証することができません。また、社員に現金で支払われた報酬の合計（給与と賞与）から構成される平均支払賃金を単純比較すると、当社が2022年に女性社員に支払った平均支払賃金は男性社員の49.33%となりますが、これは男性社員に高賃金のシニアレベル社員が多いことに起因します。当社は、社員に公正な報酬が支払われ、説明のつかないギャップが生じないよう、今後も会社全体で定期的かつ厳格な内部報酬レビューを実施してまいります。

Measures to Support 'The Law on Promoting Women in the Workplace' (as of March 15, 2023)

UBS Securities Japan Co., Ltd.
UBS Asset Management (Japan) Ltd
UBS SuMi TRUST Wealth Management Co., Ltd.

The UBS Group in Japan is committed to shaping a diverse and inclusive culture that helps drive innovation and offers better ideas and service to clients. Specifically, our businesses recognize and address the fact that employees increasingly face an array of social demands including child-rearing, nursing care, issues of well-being, and other work/life balance pressures. We have adopted the following action plan to raise productivity and to sustain an environment in which all employees can develop careers fitting his or her individual needs and reach their full potential while maximizing their contributions.

1. Duration

UBS Securities Japan Co., Ltd. from April 1, 2020 to March 31, 2025

UBS Asset Management (Japan) Ltd /UBS SuMi TRUST Wealth Management Co., Ltd.
from April 1, 2022 to March 31, 2025

2. Objectives

- a) Increase senior female leadership (i.e. Director level and above) ratio to 30%
- b) Encourage employees to use at least 50% of paid vacation days by 2025 (ambition is 50% utilization rate of the granted year annual leave by continuing to improve the working environment and mindsets of both managers and employees).

As of March 15, 2023

- | | | |
|----|--|--------------------------|
| a) | 28.3% UBS Securities Japan Co., Ltd., 30.5% UBS Asset Management (Japan) Ltd, 25.0% UBS SuMi TRUST Wealth Management Co., Ltd. | |
| b) | From January-December 2022 | UBS Group in Japan 52% |
| | | UBS Securities Japan 51% |

3. Measures and Timeline

- a) Director (DI)/Associate Director (AD) Mentoring Program - continue existing DI /AD program while expanding it to include female Authorized Officers (AO). Increase the number of programs to cover 50% of female DI/ADs by March 31, 2025.
- | | | |
|-------------|---|--------------------|
| 2020 Cohort | Kick-off of AD (Yr 4)/DI (Yr 5) Program | 16 pairs completed |
| 2021 Cohort | Kick-off of AO (Yr 1) / AD (Yr 5)/DI (Yr 6) Program | 15 pairs completed |
| 2022 Cohort | Kick-off of AO (Yr 2) / AD (Yr 6)/DI (Yr 7) Program | 12 pairs completed |
| 2023 Cohort | Kick-off of AO (Yr 3) / AD (Yr 7)/DI (Yr 8) Program | 13 pairs ongoing |
| 2024 Cohort | Kick-off of AO (Yr 4) / AD (Yr 8)/DI (Yr 9) Program | |
- *Target hosting 10-20 pairs per annum

- b) Continue to target 100% completion rate of coaching for Maternity Leave returnees and Line Managers to support smooth transitions back into teams. Frequency may differ depending on the number of returnees, but seek to conduct at least twice a year.

Overall, for 2022, UBS had less returnees compared to earlier years and thus placed more efforts on pre-maternity coaching. In 2023, both pre- and post-maternity coaching is planned.

- c) Maintain approximate 50:50 gender balance per annum in hiring. Identify at least one female candidate during each hiring/selection process. Japan management owns this initiative and drives it within each respective business division/group. Functions with significantly less female leadership are particularly targeted to set annual increase goals.

Gender balance stood at 41.9% female in 2022.

- d) Top-down regular messages and dialogue from senior management related to gender diversity. Communicating the diversity agenda internally and externally, management will share success stories and present diverse role models. Arrange at least four gender diversity focused sessions a year, hosted and attended by local/regional/global senior management.

In 2022, UBS supported internal/external speaker events as well as other initiatives and events lead by our employee networking groups.

Gender pay gap:

At UBS, we reimagine the power of people and investments to create a better world for all – a world that's fair and sustainable. To support our purpose, we have a clear ambition to build and develop a diverse, equitable, and inclusive workforce that is representative of the clients and communities we serve. UBS is and continues to be fully committed to hiring, promoting, and retaining talent of all genders and ethnicities across the firm.

In all our global locations including Japan, UBS's hiring principle is to select the correct person for the relevant role. We offer our applicants and employees opportunities to drive their own careers by proactively pursuing roles while enhancing their knowledge and capabilities based on their professional aspirations. Our compensation policy ensures that salaries are based on the job role and the level of responsibility associated with it. We also factor in external compensation levels, since we believe that appropriate pay for a role is impacted by the required knowledge and experience as well as the level of responsibilities.

We are confident that regardless of gender, employees are paid fairly for the same or similar role, for work with equal value. Moreover, for UBSSJ the majority of our staff are permanent employees, with non-permanent employees forming only around 2% of our total staff. Non-permanent employees are all the same gender so no pay gap can be calculated for that population.

When we simplistically compare gender pay gap—meaning all women versus all men, with no distinctions for job role, experience, responsibility etc.—the average total pay (i.e., salary plus bonus) of female employees at UBSSJ in 2022 was 49.33% of that of male employees. This gender pay gap is largely driven by a higher representation of men at senior levels at UBSSJ. UBS conducts regular and rigorous internal compensation reviews across the Firm to ensure employees are paid fairly and to address any unexplained gaps.