

# *Maximales Verhältnis* von variablen zu fixen Vergütungskomponenten der UBS AG gemäss CRD IV

1. April 2014

## **Empfehlung an die Aktionäre**

Am 16. April 2013 hat das Europäische Parlament den Text der Richtlinie über den Zugang zur Tätigkeit von Kreditinstituten und die Beaufsichtigung von Kreditinstituten und Investmentfirmen angenommen. Diese Vorschrift, genannt Eigenkapitalrichtlinie oder «CRD IV», legt neue Vergütungsbestimmungen fest.

Gemäss der Obergrenze für die variable Vergütung, die durch CRD IV eingeführt wurde, werden die variablen Vergütungen auf 100% der fixen Vergütung jener Mitarbeiter beschränkt, die für das Unternehmen wesentliche Risiken eingehen oder solche kontrollieren. Die Richtlinie sieht die Möglichkeit einer Erhöhung dieser Obergrenze für legitime Geschäftszwecke auf 200% der fixen Vergütung vor. Eine solche Erhöhung bedarf jedoch der Zustimmung der Aktionäre.

Mitbewerber von UBS, welche ihren Hauptsitz ausserhalb der Europäischen Union haben und mit einer Tochtergesellschaft in Grossbritannien tätig sind, benötigen für die Erhöhung der Obergrenze die Genehmigung durch die Muttergesellschaft (als Aktionärin der Tochtergesellschaft). Da das Grossbritanniengeschäft von UBS durch eine Zweigniederlassung in London bedient wird, verlangt die Aufsichtsbehörde in Grossbritannien («UK Prudential Regulation Authority»), dass die Aktionäre der aussereuropäischen Gesellschaft mit der Zweigniederlassung abstimmen können. Daher ist für die Erhöhung der Obergrenze für betroffene Mitarbeiter die Genehmigung der Aktionäre von UBS AG (mittels Konsultativabstimmung an der Generalversammlung) notwendig.

UBS empfiehlt den Aktionären, für die Anhebung der Obergrenze auf 200% der fixen Vergütung für Mitarbeiter in Grossbritannien zu stimmen, welche in die nachfolgend beschriebenen Kategorien fallen («Code Staff»).

Im Folgenden führen wir nähere Einzelheiten auf zu den Gründen für die beantragte Genehmigung, dem Umfang der beantragten Genehmigung, der Anzahl und den Funktionen der betroffenen Mitarbeiter und den erwarteten Auswirkungen auf die Anforderungen an eine solide Kapitalbasis.

## **Gründe für die beantragte Genehmigung**

Ohne die Möglichkeit, die in der Richtlinie vorgesehene höhere Obergrenze einzuführen, müssen wir als Alternative eine erhebliche Erhöhung der Grundgehälter von Code Staff in Erwägung ziehen, um eine wettbewerbsfähige Vergütung unserer Code Staff sicherzustellen. Durch die beantragte Anhebung der Obergrenze kann UBS übermässige Erhöhungen der fixen Vergütungskosten minimieren und somit eine grössere Flexibilität in Bezug auf die Gestaltung der Gesamtvergütung bewahren. Sie ermöglicht es UBS zudem, die variable Vergütung weiterhin höheren Verfallsrisiken und/oder Malus-Klauseln auszusetzen. Dies wäre nicht der Fall, wenn UBS die Möglichkeit einer Erhöhung nicht nutzen würde.

UBS hält es für wichtig, die variable Vergütung weiterhin an die Erreichung der Geschäftsstrategieziele zu knüpfen und gleichzeitig sicherzustellen, dass das gesamte Vergütungspaket für die betroffenen Mitarbeiter wettbewerbsfähig bleibt. Ausserdem werden die meisten unserer wichtigsten Mitbewerber dieselbe Flexibilität anstreben und grösstenteils mittels Beschluss der aussereuropäischen Muttergesellschaft umsetzen. Wenn wir nicht über die gleiche Flexibilität verfügen, würde dies unsere Fähigkeit einschränken, im globalen Markt so effektiv zu handeln, wie wir es uns wünschen.

### Umfang der beantragten Genehmigung

Die Genehmigung wird in Bezug auf sämtliche im Rahmen der Vorschriften der britischen Aufsichtsbehörde als Code Staff der UBS AG identifizierten Mitarbeiter für das Geschäftsjahr 2014 oder nachfolgende Geschäftsjahre beantragt. Zur Zeit umfasst Code Staff die folgenden Mitarbeiterkategorien:

- Senior Management
- Mitarbeiter, die wesentliche Risiken eingehen
- Mitarbeiter, die wesentliche Risiken kontrollieren, und
- alle Mitarbeiter, die aufgrund ihrer Gesamtvergütung der gleichen Gehaltsgruppe angehören wie das Senior Management und die Risk Takers, deren berufliche Tätigkeiten sich in wesentlichem Masse auf das Risikoprofil des Unternehmens auswirken.

UBS wird bei der Bezeichnung von Code Staff aufgrund ihrer Vergütungsstufen und/oder Funktionen oder aus anderen Gründen die Vorschriften der britischen Aufsichtsbehörde und die regulatorischen technischen Standards der Europäischen Bankenaufsichtsbehörde anwenden.

### Anzahl der betroffenen Mitarbeiter

UBS geht davon aus, dass für das Geschäftsjahr 2014 etwa 200 bis 450 Mitarbeiter betroffen sind.

Die Anzahl der Mitarbeiter, die in den folgenden Geschäftsjahren betroffen sind, hängt von der Entwicklung der Mitarbeiterzahl und von weiteren Änderungen/Weisungen in Bezug auf die Definition von Code Staff bzw. der Anwendung der Regeln insgesamt ab.

### Funktionen der betroffenen Mitarbeiter

Die folgenden Unternehmensbereiche sind derzeit davon betroffen:

- Investment Bank: 135–345
- Corporate Center: 55–90
- Wealth Management und Retail & Corporate: 10–15

Aufgrund der Grösse und des Umfangs des Geschäfts von Global Asset Management sind Code Staff in einer Funktion bei Global Asset Management gemäss den Verhältnismässigkeitsregeln der UK Prudential Regulation Authority nicht betroffen.

### Erwartete Auswirkungen auf die Anforderungen an den Erhalt einer soliden Kapitalbasis

Es wird keine Beeinträchtigung der soliden Kapitalbasis von UBS erwartet. UBS geht davon aus, dass eine solide Kapitalbasis eher aufrechterhalten werden kann, wenn die Genehmigung erteilt wird, als ohne diese Genehmigung. Je grösser der Anteil der variablen Vergütung an der Gesamtvergütung ist, um so mehr Spielraum hat UBS, die Vergütung in Zeiten finanzieller Schwierigkeiten anzupassen, um eine solide Kapitalbasis aufrechtzuerhalten.