

**Offenlegungsbericht (Vergütungspolitik)
gemäß § 16 InstitutsVergV
der UBS Europe SE
Geschäftsjahr 2016**

1. Präambel

UBS Europe SE (im Folgenden: UBS ESE) ist ein CRR-Institut und muss aufgrund dessen die Vergütung in Form eines Vergütungsberichts offen legen. Da UBS ESE kein bedeutendes Institut im Sinne der Institutsvergütungsverordnung (InstVergV) ist, erfolgte für 2016 keine Identifizierung von Mitarbeitern, deren Tätigkeit sich wesentlich auf das Risikoprofil auswirkt (Risk Taker) gemäß den Vorschriften der InstVergV für bedeutende Institute. Die Angaben in diesem Offenlegungsbericht beziehen sich daher nur auf die gemäß Art. 450 CRR erforderlichen Angaben zur Vergütungspolitik, ohne Risk Taker aufzuführen.

In diesem Zusammenhang wird auch auf den Vergütungsbericht der UBS Group AG auf der Homepage der UBS Group AG verwiesen.

Anmerkung:

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

2. Grundsätze der Vergütung

Die Vergütungsstrategie der UBS ESE basiert neben der Umsetzung der Anforderungen der InstitutsVergV auf den Grundsätzen der Gesamtvergütung des UBS Konzerns. Die Grundsätze der Gesamtvergütung verdeutlichen den Ansatz von UBS bei der Mitarbeitervergütung. Sie schaffen einen Rahmen für Vergütungsstrukturen, die Leistung und sorgfältigen Umgang mit Risiken in Einklang bringen. Ihr Schwerpunkt liegt auf einer leistungsabhängigen Vergütung, nachhaltiger Profitabilität, guter Governance und ausgeprägtem Risikobewusstsein. Sie ermutigt die Mitarbeiter zur Schaffung einer starken Kundenbasis, nachhaltiger Wertschöpfung und Erfüllung höchster Leistungsstandards. Darüber hinaus honoriert UBS ESE Verhaltensweisen wie Integrität, Zusammenarbeit und Hinterfragen, die zum Aufbau und Schutz der Unternehmensreputation beitragen. Die Grundsätze der Gesamtvergütung berücksichtigen zudem relevante aufsichtsbehördliche Anforderungen.

Das Vergütungssystem der UBS ESE gilt für alle Mitarbeiter gleichermaßen. Es zielt auf den nachhaltigen Unternehmenserfolg ab und ist auf eine interne Angemessenheit der Vergütungen im Vergleich der verschiedenen Unternehmensbereiche ausgerichtet. Die jährliche Vergütung setzt sich zusammen aus den Komponenten fixe und variable Vergütung. Es ist ein wichtiges Ziel des Vergütungssystems der UBS ESE, den Rahmen für eine vergütungs-basierte und strategiekonforme Anreizsetzung zu bilden. Das Vergütungssystem der UBS ESE setzt keine Anreize zur Eingehung unverhältnismäßig hoher Risiken. Es besteht keine signifikante Abhängigkeit der Mitarbeiter von variabler Vergütung. Das Vergütungssystem läuft der Überwachungsfunktion der Kontrolleinheiten nicht zuwider. Ihre Vergütung wird unabhängig von den ertragsgenerierenden Funktionen, die sie beaufsichtigen, überwachen oder unterstützen, festgelegt.

Über das Grundgehalt hinaus können alle Mitarbeiter eine jährliche ermessensbasierte leistungsabhängige variable Vergütung erhalten. Die Höhe der variablen Vergütung wird hierbei in einem strukturiert-diskretionären Prozess ermittelt. Grundsätzlich gilt für die variable Vergütung eine Obergrenze in der Höhe von 100 % der festen Vergütung. Auf der Hauptversammlung wurde eine Erhöhung der Obergrenze auf 200 % der festen Vergütung für alle Mitarbeiter mit Ausnahme der Risk-Funktionen beschlossen.

Die variable Vergütung der UBS ESE soll Leistung fördern und entsprechend vergüten. Dabei ist entscheidend, dass die Erreichung der Ziele der Geschäfts- und Risikostrategie entsprechend berücksichtigt werden.

Wesentlicher Bestandteil des Leistungsmanagements ist der Performance Measurement Management-Prozess (PMM Prozess), welcher die Grundlage für die Beurteilung der Leistung und die daraus resultierende Festlegung der variablen Vergütung für die einzelnen Mitarbeiter ist. Dieser ist in der UBS ESE für alle Mitarbeiter gleich ausgestaltet.

Die Auszahlung der variablen Vergütung erfolgt im Rahmen der UBS Konzernrichtlinien ohne Aufschubfristen zu 100 % in bar, sofern die Gesamtvergütung nicht höher als dem äquivalenten Wert von derzeit CHF/USD 300.000 in EUR ist. Für den Aufschub werden nach aktuellen konzerninternen Regelungen die beiden Vergütungsinstrumente Equity Ownership Plan (EOP) und Deferred Contingent Capital Plan (DCCP) genutzt. Im Rahmen des Equity Ownership Plan werden variable Vergütungen in Form von Notional Shares (Aktienanwartschaften) gewährt und für drei Jahre aufgeschoben. Die Auszahlung erfolgt in zwei gleichen Tranchen nach zwei bzw. drei Jahren. Im Rahmen des Deferred Contingent Capital Plan werden variable Vergütungen in Form von Notional Bonds gewährt. Die

Zuteilungen werden nach Ablauf von fünf Jahren vollständig übertagen, verfallen jedoch, wenn die Kernkapitalquote des Konzerns (Tier 1) unter 7% sinkt. Detaillierte Informationen sind im Vergütungsbericht der UBS Group AG offengelegt.

Durch angemessene Compliance-Strukturen wird sichergestellt, dass das Verfallsrisiko der variablen Vergütung des Mitarbeiters bei der UBS ESE nicht durch geeignete Absicherungs- oder sonstige Gegenmaßnahmen eingeschränkt oder aufgehoben wird.

3. 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, UBS Group AG Board of Directors Risk Committee und übergreifend UBS Group AG Board of Directors.

Innerhalb der UBS ESE werden diese Gruppenstandards übernommen, sofern sie nicht in Konflikt mit den relevanten rechtlichen und regulatorischen Vorgaben stehen, die für die UBS ESE gelten und über die UBS ESE Gremien entschieden.

Mindestens jährlich oder anlassbezogen erfolgt eine Überprüfung und gegebenenfalls Anpassung der Vergütungsstrategie (Vergütungspolitik), um auf mögliche regulatorische, geschäfts- bzw. risikostrategische und/oder Vergütungssystem-Veränderungen eingehen zu können.

Die Geschäftsleitung (Management Board) trägt die Gesamtverantwortung für die angemessene Ausgestaltung der Mitarbeitervergütungssysteme nach Maßgabe der Vorgabe der InstitutsVergV.

Die Verantwortung für die Festlegung, Umsetzung und Einhaltung der Vergütungsgrundsätze und die Überprüfung der Angemessenheit der Vergütungssysteme liegt bei folgenden Gremien bzw. Personengruppen:

Geschäftsleitung (Management Board):

Beschließt die Ausgestaltung und Umsetzung der Vergütungssysteme und trägt die Verantwortung für die Angemessenheit der Vergütungssysteme für die Mitarbeiter.

Aufsichtsrat (Supervisory Board):

Beschließt die Ausgestaltung und Angemessenheit der Vergütungssysteme für die Geschäftsleiter und überwacht die angemessene Ausgestaltung der Vergütungssysteme für die Mitarbeiter.

Vergütungskontrollausschuss (Remuneration Committee):

Unterstützt den Aufsichtsrat bei der Überwachung und angemessenen Ausgestaltung der Vergütungssysteme des Instituts für Geschäftsleiter und Überwachung der angemessenen Ausgestaltung der Vergütungssysteme der Mitarbeiter. Der Vergütungskontrollausschuss setzt sich zusammen aus 3 Mitgliedern des Aufsichtsrats (Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter). Im Geschäftsjahr 2016 fanden insgesamt 5 Sitzungen des Vergütungskontrollausschusses statt.

Vergütungsbeauftragte (Remuneration Officer):

Unterstützt den Vergütungskontrollausschuss und den Aufsichtsrat bei seiner Kontrollfunktion und war im Vergütungsjahr 2016 weiter in die laufende Anwendung der Vergütungssysteme sowie die Neu-/Weiterentwicklung einbezogen und hat die Angemessenheit der Vergütungssysteme der Mitarbeiter überwacht.

Human Resources:

Erarbeitet die Ausgestaltung und Umsetzung der Vergütungssysteme unter Beachtung der UBS internen, globalen Grundsätze und der regulatorischen Anforderungen und überwacht diese. Ist verantwortlich für die Aktualisierung der Beschreibung des Vergütungssystems in den Organisationsrichtlinien in Form der Policy Vergütungsstrategie.

Führungskräfte:

Stellen die Einhaltung der Vergütungsgrundsätze im Rahmen des jährlichen Core Cycles (Endjahresprozesses zu Vergütungs- und Beförderungsentscheidungen) sicher.

Kontrolleinheiten:

Die Kontrolleinheiten Risikocontrolling, Compliance, Audit, HR, Finance und der Bereich Legal sind in Form von Expertenkreisen bei der Überprüfung der Angemessenheit der Vergütungssysteme regelmäßig eingebunden.

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 Policies.

4. Offenlegung der Vergütungsdaten gem. § 16 InstitutsVergV

UBS Europe SE

Zusammenfassung quantitativer Angaben zur Vergütung für das Geschäftsjahr 2016, aufgeschlüsselt nach Geschäftsbereichen*

Beträge in Mio. EUR (gerundet)	Gesamt	Wealth Management	Investment Bank	Asset Management	Corporate Center
Gesamtvergütung	219,4	135,7	19,2	5,7	58,9
davon: fixe Vergütung	174,2	105,3	10,9	4,2	53,8
davon: variable Vergütung	45,2	30,4	8,3	1,5	5,1
Personen mit variabler Vergütung	1.695	1.002	51	34	608

*) inkl. Geschäftsleiter

Zahl der Personen, deren Vergütung sich im Geschäftsjahr 2016 auf 1 Mio. EUR oder mehr beläuft*

	Anzahl
zwischen 1,0 und 1,5 Mio. EUR	6
zwischen 1,5 und 2,0 Mio. EUR	3

*) inkl. Geschäftsleiter