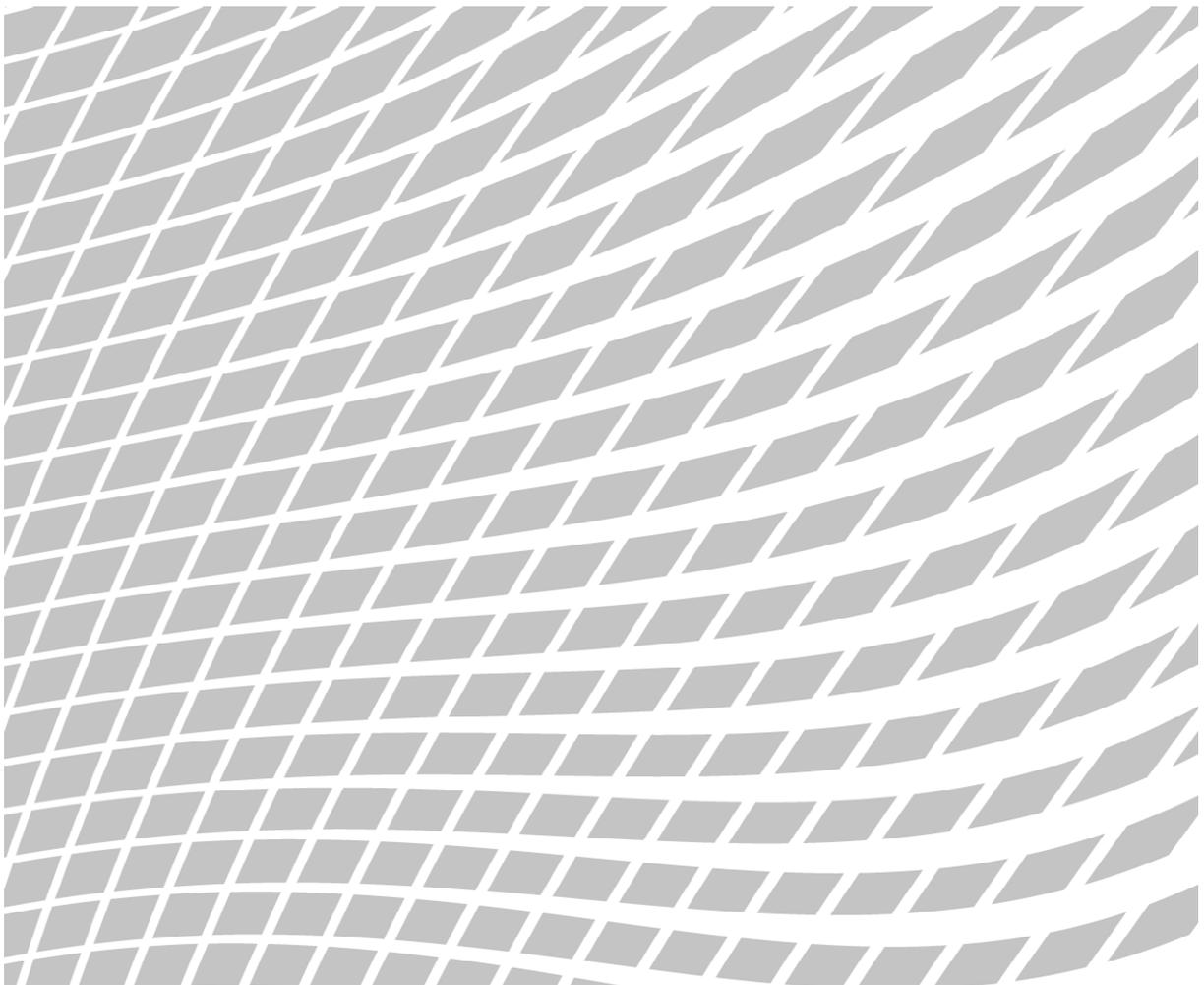


10. Februar 2009

UBS – Variable Vergütungen 2008

Kurzbericht



Inhaltsverzeichnis

1	Eckpunkte	3
2	Mandat und Prozess	4
3	Erwägungen der FINMA	5
3.1	Abgrenzung zwischen Management-Perspektive und Accounting-Perspektive	5
3.2	Zahlung von variablen Vergütungen trotz erheblichem Jahresverlust	6
3.3	Garantierte Vergütungskomponenten müssen zur Auszahlung kommen	7
3.4	Einschneidende Kürzung der diskretionären Lohnbestandteile	7
3.5	Aufgeschobene Vergütungskomponenten zum Erhalt von Mitarbeitenden	7
3.6	Aufgeschobene, bedingte Barabgeltung zum Erhalt von Mitarbeitenden	8
4	Ausblick	8

1 Eckpunkte

Die FINMA wurde im Rahmen des Massnahmenpakets zur Stärkung des Schweizerischen Finanzsystems beauftragt, die variablen Vergütungen der UBS für das Jahr 2008 zu genehmigen. Die FINMA betrachtete im Rahmen des Genehmigungsprozesses die variablen Vergütungen in allen Divisionen und auf allen Hierarchieebenen der UBS. Sie beschränkte sich dabei nicht auf Barzahlungen, sondern bezog heute zugeteilte, aber erst in Zukunft anfallende Leistungen aus Aktien- und Optionsprogrammen mit ein. Mit Verfügung vom 3. Februar 2009 gestattete die FINMA der UBS, ihren Mitarbeitenden variable Vergütungen entlang folgender Eckpunkte zuzuteilen:

Garantierte Vergütungen: Vergütungen in Höhe von CHF 1,0 Milliarden wurden von der UBS zu einem früheren Zeitpunkt verbindlich zugesichert, davon CHF 0,7 Milliarden in bar. Die Bank ist rechtlich verpflichtet, diese Verbindlichkeiten zu erfüllen, dies ungeachtet des Jahresverlustes und der in Anspruch genommenen staatlichen Unterstützung.

Diskretionäre Barvergütungen: Zudem wird die UBS CHF 1,2 Milliarden an diskretionären Barvergütungen auszahlen. Diese Vergütungen werden mehrheitlich Mitarbeitenden der unteren und mittleren Hierarchieebenen zuteil.

Erfolgsrechnung 2008: Garantierte und diskretionäre Vergütungen sind für die Erfolgsrechnung 2008 wirksam. Insgesamt wird die Erfolgsrechnung 2008 mit höchstens CHF 1,8 Milliarden belastet. Dabei entlasten Bewertungskorrekturen für noch laufende Aktien- und Optionsprogramme aus der Zeit vor 2008 die Erfolgsrechnung um CHF 0,4 Milliarden.

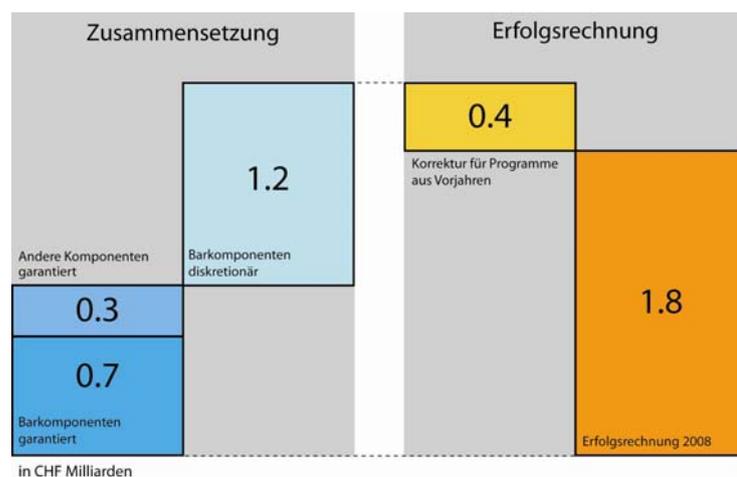


Abb. 1: Zusammensetzung der für die Erfolgsrechnung 2008 relevanten variablen Vergütungskomponenten

Zusätzliche Limitierung der aufgeschobenen Komponenten durch die FINMA: Neben der Beschränkung der für die Erfolgsrechnung relevanten, variablen Vergütungen hat die FINMA eine Limitierung der aufgeschobenen Komponenten verfügt. Diese dürfen zu heutigen Barwerten einen Betrag von CHF 1,6 Milliarden nicht überschreiten. Die aufgeschobenen Komponenten werden jedoch über mehrere Jahre verteilt und nur bei Einhaltung der nachgenannten, strengen Bedingungen letztlich ausgezahlt. Zudem ist der endgültige Wert der Aktien- und Optionsprogramme von der Kursentwicklung der UBS-Aktie in den nächsten Jahren abhängig und aus heutiger Sicht offen. Die aufgeschobenen Komponenten belasten die Erfolgsrechnung 2008 nicht.

Aufgeschobene Aktien- und Optionsprogramme: Die UBS kann die bisherigen Aktien- und Optionsprogramme weiterführen. Sie konzentriert solche Zuteilungen auf ausgewählte Leistungsträger. Ein Mitarbeitender profitiert wie bisher von diesen Programmen nur, wenn er auch in den nächsten Jahren die Bank nicht verlässt. Zudem haben alle Mitarbeitenden die Möglichkeit, ihre Barvergütungen bzw. ihr eigenes Vermögen zu Vorzugskonditionen in UBS-Aktien anzulegen. Aktien- und Optionsprogramme tragen somit zur Stabilität der Bank bei und schützen die profitablen Bereiche. Der Barwert dieser Aktien- und Optionsprogramme ist per Stichtag der Zuteilung (23. Februar 2009) auf CHF 0,7 Milliarden begrenzt.

Aufgeschobene, bedingte Barabgeltung: Um Schlüsselpersonal längerfristig zu binden, wird die UBS für das Jahr 2008 eine aufgeschobene, bedingte Barabgeltung zuteilen. Die Höhe der Barabgeltung ist auf CHF 0,9 Milliarden begrenzt. Die Auszahlung erfolgt erst ab 2010 und gestaffelt auf drei Jahre. Sie ist zudem an strenge Bedingungen geknüpft: Damit die Bank die Raten auszahlen kann, muss sie profitabel gewirtschaftet haben. Zudem würde keine Auszahlung stattfinden, falls die UBS nochmals Kapital vom Bund beziehen müsste.

2 Mandat und Prozess

Der Auftrag an die FINMA, in Sachen variable Vergütungen der UBS für das Jahr 2008 tätig zu werden, leitet sich aus der Botschaft zu einem Massnahmenpaket zur Stärkung des schweizerischen Finanzsystems vom 5. November 2008 (08.077, BBl 2008 8943) ab. Sie beschreibt, dass „(die UBS) die Höhe des konzernweiten Pools für leistungsabhängige Vergütungen des Jahres 2008, dessen Zusammensetzung und Verteilung mit der FINMA (ex EBK) abstimmen und genehmigen lassen“ müsse. Die Eidg. Räte haben bewusst darauf verzichtet, der UBS jegliche variable Vergütungen zu untersagen oder detaillierte Vorgaben zu machen. Die Schweiz geht aber deutlich weiter als andere Staaten, welche im Zuge der Finanzkrise Banken oder andere Finanzunternehmen unterstützen mussten. Die FINMA ist die einzige Aufsichtsbehörde weltweit, welche derart einschneidend in das Vergütungssystem einer Bank eingreift. Dabei betrachtete sie die variablen Vergütungskomponenten auf allen Hierarchiestufen der UBS und bezog auch solche Komponenten mit ein, welche nicht sofort und in bar ausbezahlt werden.

Seit Oktober 2008 führte die FINMA in dieser Sache ein Konsultationsverfahren mit der UBS. Mit dem Verwaltungsrat, der Konzernleitung und auf operativer Ebene wurde das Thema intensiv diskutiert. Die UBS legte der FINMA die massgeblichen Aspekte zur Bestimmung der Höhe der variablen Vergütungen, deren Verteilung sowie Zusammensetzung offen. Ebenfalls erläuterte die Bank die dabei zur Anwendung kommenden Regeln und Prinzipien. Die FINMA stellte die Bedingungen für die nötige Genehmigung. Insbesondere wirkte sie auf eine massive Reduktion der Gesamthöhe und auf eine stringente Zuteilungspolitik hin. Die FINMA musste aufgrund des ihr übertragenen Mandats mit ihrem Entscheid zwangsläufig in die Geschäftspolitik der UBS eingreifen, obwohl die rechtliche Verantwortung für die Vergütungspolitik beim Verwaltungsrat verbleibt. Die FINMA machte jedoch keine Vorgaben hinsichtlich der Verteilung der Vergütungen innerhalb der Bank.

Die eigentliche Umsetzung obliegt den operativen Einheiten der UBS, welche über 78'000 Mitarbeitende weltweit beschäftigt. Die FINMA legt daher auf eine angemessene Umsetzung in der gesamten Unternehmung grossen Wert. Die UBS muss nach Verteilung der variablen Vergütungskomponenten für das Jahr 2008 der FINMA Bericht erstatten. Die FINMA behält sich vor, Aspekte der Umsetzung auf ihre Übereinstimmung mit der erteilten Genehmigung sowie den Verteilungsprinzipien zu überprüfen. Dies gilt insbesondere für jene Vergütungskomponenten, welche die UBS als garantiert und rechtlich durchsetzbar betrachtet.

3 Erwägungen der FINMA

3.1 Unterscheidung zwischen Management-Perspektive und Accounting-Perspektive

Variable Vergütungen können aus der Management- oder Accounting-Perspektive betrachtet werden. Die Management-Perspektive bewertet alle Vergütungskomponenten zu heutigen Barwerten und be-

rücksichtigt nicht, ob und wann diese Vergütungskomponenten zur Auszahlung kommen. Für Aktien- und Optionskomponenten wird der Wert, den die Vergütungskomponenten bei Auszahlung haben werden, nicht berücksichtigt. Er kann auch gar nicht mit Sicherheit bestimmt werden, da die zukünftige Entwicklung der Marktpreise nicht bekannt ist.

Die Accounting-Perspektive nimmt einen anderen Blickwinkel ein. Sie betrachtet Vergütungskomponenten nur zu dem Wert, mit welchem sie für die Erfolgsrechnung des jeweiligen Geschäftsjahres relevant sind. Aktien- und Optionsprogramme werden über ihre Laufzeit schrittweise amortisiert und jährlich neu bewertet. Änderungen der Marktpreise führen zu Wertberichtigungen, welche die Erfolgsrechnung sowohl positiv als auch negativ beeinflussen können. Daher fallen für noch laufende Programme aus früheren Jahren regelmässig Anpassungen an. Für das Jahr 2008 entlasten solche Korrekturen die Rechnung der UBS um etwa CHF 400 Mio.

Die FINMA legt bei Ihren Überlegungen die Management-Perspektive zu Grunde, da diese aus der Sicht der Mitarbeitenden relevant ist und nur so die allfällige Wirkung der Vergütungspolitik auf die Personalsituation abgeschätzt werden kann. Zudem berücksichtigt die Management-Perspektive auch, welche möglichen Belastungen die heutigen Zuteilungen in den Folgejahren nach sich ziehen.

3.2 Zahlung von variablen Vergütungen trotz erheblichem Jahresverlust

Die Auszahlung von variablen Vergütungen ist grundsätzlich dann nicht angebracht, wenn eine Unternehmung ihr Geschäftsjahr mit einem hohen Verlust abschliesst. Dies gilt erst recht, wenn wie im Falle der UBS staatliche Stützungsmaßnahmen in enormer Höhe beansprucht werden. Gleichwohl anerkennt die FINMA, dass aus gewichtigen geschäftspolitischen und rechtlichen Gründen eine Abweichung von vorgenanntem Prinzip angezeigt sein kann. Die UBS muss jedoch die Höhe der variablen Vergütungskomponenten auf ein Mindestmass begrenzen. Der Bank sollen nicht Mittel in einem Umfang entzogen werden, welcher in der herrschenden schwierigen Marktsituation ihre Kapital- und Liquiditätssituation gefährden könnte.

Die UBS steht aber nicht alleine im Markt. Viele Konkurrenten in der Schweiz wie im Ausland werden auch in der heutigen, angespannten Situation im Vergleich zur UBS deutlich höhere variable Vergütungen sprechen. Es besteht somit die Gefahr, dass die UBS in diesem Umfeld gerade diejenigen Mitarbeitenden verlieren wird, welche am meisten zur Zukunftssicherung der Bank beitragen. Dies gilt auch für einige Bereiche des Investment Banking, die auch im schwierigen Marktumfeld des Jahres 2008 profitabel waren. Zudem müssen das zukünftige Gewinnpotential sowie die zwingend notwendige operative Stabilität des bestehenden Geschäfts für die Beurteilung herangezogen werden. Selbst verlustträchtige Bereiche benötigen kompetente und motivierte Mitarbeiter, um bestehende Bilanzpositionen adäquat zu bewirtschaften und die Bank erfolgreich umzustrukturieren.

Bei diesem Ermessen könnte ein falscher Entscheid in die eine oder andere Richtung für die Bank gravierende Auswirkungen haben und im schlimmsten Fall ihre Existenz und damit auch den Erfolg der staatlichen Stützungsmaßnahmen gefährden.

3.3 Garantierte Vergütungskomponenten müssen zur Auszahlung kommen

Zum Verständnis der variablen Vergütungen muss unterschieden werden, ob es sich um garantierte, d.h. rechtlich durchsetzbare Komponenten oder um diskretionäre Zahlungen handelt, welche die Bank in eigenem Ermessen entrichtet. Die UBS hat einigen Mitarbeitenden bei ihrer Anstellung variable Vergütungen für die Anfangsphase ihrer Tätigkeit bei der UBS garantiert. Oft wird die Auszahlung der garantierten Beträge an Leistungsziele geknüpft, welche der Mitarbeitende erfüllen muss. Dies ist zur Zeit eine gängige, internationale Marktpraxis.

Die UBS hat dargelegt, dass diese Garantien mit dem Ziel eingegangen wurden, wichtige Geschäftsbereiche zu stärken und damit die Stabilität und Zukunft der Bank zu sichern. Der UBS bleibt zum heutigen Zeitpunkt keine andere Möglichkeit, als diese rechtlich durchsetzbaren Verbindlichkeiten zu erfüllen. Die Bank hat jedoch im Vorfeld Anstrengungen unternommen, bereits gesprochene Garantien im Einverständnis mit den betroffenen Mitarbeitenden zurückzunehmen.

3.4 Einschneidende Kürzung der diskretionären Lohnbestandteile

Neben den garantierten Vergütungskomponenten wird die UBS auch variable Leistungen sprechen, zu welchen sie nicht rechtlich verpflichtet ist. Die Bank wird dies insbesondere für Mitarbeitende in tieferen Funktionen und für die breite Belegschaft vorsehen. Der Betrag ist zudem pro Funktionsstufe limitiert. Dabei hat die UBS diese bereits schon in früheren Jahren bestehende Beschränkung verschärft. Während die Reduktion in den unteren Hierarchieebenen weniger einschneidend sein wird, trifft die Begrenzung mehrheitlich Mitarbeitende im mittleren und oberen Salärsegment. Verglichen mit dem Vorjahr wird der in bar an die Mitarbeitenden ausbezahlte Betrag um über 80% gekürzt. Betrachtet man nur die Investment Bank, so beträgt die Reduktion 95%.

3.5 Aufgeschobene Vergütungskomponenten zum Erhalt von Mitarbeitenden

Verglichen mit schweizerischen wie auch internationalen Konkurrenten wird die UBS die variablen Vergütungen mit Abstand am stärksten kürzen. Dies könnte eine Abwanderung von Mitarbeitenden und damit eine weitere Schwächung der Bank herbeiführen, vor allem in den auch heute profitablen Bereichen. Aufgeschobene Vergütungskomponenten sollen daher die Mitarbeitenden an die Bank binden und so zur Stabilität beitragen. Bei der UBS werden hierfür wie bisher Aktien der Bank und Derivate auf diese Aktien als aufgeschobene Vergütungskomponenten eingesetzt. Diese werden den Mitarbeitenden lediglich zugeteilt und erst nach Ablauf einer mehrjährigen Wartefrist endgültig übereignet. Dies erfolgt zudem nur dann, wenn der Mitarbeitende zu jenem Zeitpunkt noch für die UBS tätig ist. Verlässt er die Bank, verfallen diese Ansprüche. Indem der Wert dieser Wertschriften von der Kursentwicklung der UBS-Aktie abhängt, schaffen aufgeschobene Vergütungskomponenten eine Verbindung zwischen den Interessen der Aktionäre sowie weiteren Kapitalgebern und der Mitarbeitenden.

Die FINMA hat der Fortführung der Aktien- und Optionsprogramme nicht zuletzt auch deswegen zugestimmt, weil die Kapital- und Ertragslage zum heutigen Zeitpunkt weniger belastet wird und die Hö-

he der Belastung in der Zukunft vom weiteren Geschäftsverlauf abhängig ist. Zudem hat die UBS der FINMA eine äusserst zurückhaltende Zuteilungspolitik dargelegt, welche sich auf ausgewählte Leistungsträger und Schlüsselpersonen der Bank beschränkt.

3.6 Aufgeschobene, bedingte Barabgeltung zum Erhalt von Mitarbeitenden

Die FINMA hat der UBS gestattet, weitere Barabgeltungen zuzuteilen, welche aber strengen Bedingungen unterworfen wurden. Hier werden hauptsächlich jene Mitarbeitende der mittleren und oberen Ebenen berücksichtigt, deren Bar- und Aktienvergütungen – verglichen mit dem Marktumfeld – überproportional gekürzt wurden. Zum heutigen Zeitpunkt erhalten die Mitarbeitenden lediglich einen Anspruch auf diese Zahlungen. Die Zahlungen selber werden erst in den Jahren 2010, 2011 und 2012 vorgenommen. Sie erfolgen nur dann, wenn die UBS-Gruppe sowie die Division, in welcher der jeweilige Mitarbeitende tätig ist, das Geschäftsjahr mit einem Gewinn abgeschlossen haben. Ansonsten verfällt die Jahresrate vollständig. Die UBS stellt so sicher, dass die Verbindlichkeiten nur dann anfallen, wenn ihre wirtschaftliche Situation eine Auszahlung erlaubt. Auch falls die Bank weitere Kapitalmassnahmen der Eidgenossenschaft in Anspruch nimmt, verfällt die aufgeschobene Barabgeltung. Analog zu den Aktien- und Optionsprogrammen kommt die bedingte Barabgeltung nur dann zur Auszahlung, wenn der Mitarbeitende noch im Dienste der Bank steht.

4 Ausblick

Die FINMA arbeitet zur Zeit generelle Richtlinien zu Vergütungssystemen in der Finanzbranche in Form eines Rundschreibens aus. Sie wird sich dabei an internationalen Empfehlungen orientieren, wie sie beispielsweise vom Financial Stability Forum entworfen werden. Die Vorgaben der FINMA werden nicht nur die Vergütung für das oberste Management betreffen, sondern auch diejenigen für die Führungskader und für Mitarbeitende, die grosse Risiken begründen können oder bewirtschaften müssen. Variable Vergütungskomponenten sind durchaus sinnvoll. Sie erlauben es dem Unternehmen, die Lohnkosten flexibel an die wirtschaftliche Lage anzupassen. Die Vergütungssysteme sollen zudem den langfristigen, nachhaltigen Erfolg einer Unternehmung fördern und dürfen keine Anreize setzen, unangemessene Risiken einzugehen.

Die UBS überarbeitet zur Zeit ihre Vergütungssysteme und wird die zukünftig geltenden Modelle an den in Ausarbeitung befindlichen Mindeststandards ausrichten. Die FINMA wird die neuen Modelle einer eingehenden Prüfung unterziehen und sie genehmigen. Die FINMA hat überdies bereits im November 2008 die Eigenmittelvorschriften gegenüber der UBS verschärft und sie zur regelmässigen Vorlage einer mittelfristigen Kapitalplanung verpflichtet. Die Belastung der Erfolgsrechnung durch variable Vergütungen ist in dieser Kapitalplanung – neben zahlreichen anderen Aspekten – zu berücksichtigen.