

Unsere *Vergütung* im Jahr 2013

Inhaltsverzeichnis

- 2 Vergütung – Überblick und wichtige Änderungen im Jahr 2013
- 4 Brief vom Human Resources and Compensation Committee des Verwaltungsrates
- 6 Performance und Vergütungsfinanzierung im Jahr 2013
- 10 Vergütung des Group CEO und der übrigen Konzernleitungsmitglieder für 2013
- 20 Vergütung für den Verwaltungsrat im Jahr 2013
- 23 Unser Vergütungsmodell für Mitarbeiter ausserhalb der Konzernleitung
- 28 Unsere aufgeschobenen variablen Vergütungspläne 2013
- 32 Unsere Grundsätze der Gesamtvergütung sowie Verantwortlichkeiten und Befugnisse für die Vergütung
- 34 Zusätzliche Informationen

- 45 Informationsportfolio

Vergütung – Überblick und wichtige Änderungen im Jahr 2013

Performance und der Pool für leistungsabhängige Zuteilungen

Vor einem Jahr haben wir uns dazu verpflichtet, unsere Geschäftsstrategie weiter anzupassen, um unser Unternehmen auf einen verstärkten Kundenfokus, Risikominderung, nachhaltige Performance und höhere Renditen für Aktionäre auszurichten. Bei der Umsetzung dieser Massnahmen kamen wir 2013 gut voran und übertrafen Ende Jahr die meisten unserer Leistungsziele.

Unsere Unternehmensbereiche erzielten 2013 solide Ergebnisse. Der bereinigte Vorsteuergewinn des Konzerns stieg gegenüber dem Vorjahr um 44% auf 4,1 Milliarden Franken. Unsere branchenführende Kernkapitalquote (CET1) gemäss Basel III auf Basis einer vollständigen Umsetzung stieg um 300 Basispunkte auf 12,8% und lag damit über dem Zielwert für 2013. Die risikogewichteten Aktiven gemäss Basel III (vollständig umgesetzt) wurden auf 225 Milliarden Franken gesenkt. Dies war hauptsächlich auf Veräusserungen und andere Risikoverminderungen im Non-Core und Legacy Portfolio zurückzuführen. Damit haben wir unser Gesamtjahresziel für 2013 übertroffen und erfüllen bereits jetzt unsere Vorgabe für 2015. Die Verminderung unserer Bilanzsumme haben wir mit einer bedeutenden Reduktion des Gesamtkapitals um 250 Milliarden Franken fortgesetzt. Kostendisziplin ist unerlässlich für unseren langfristigen Erfolg. Wie in unseren im Juli 2011 angekündigten Sparzielen vorgesehen, konnten wir 2013 die Bruttokosten um 2 Milliarden Franken verringern.

Im Jahr 2012 wurde der Pool für leistungsabhängige Zuteilungen in erheblichem Masse von den Auswirkungen des LIBOR-Falls belastet. Diese führten zu einer Reduktion der Zuteilungen in der Investment Bank, in einigen Bereichen des Corporate Center, für den Group CEO und für die übrigen Mitglieder der Konzernlei-

tung. Aufgrund der guten Performance haben wir 2013 die Höhe der leistungsabhängigen Zuteilungen der von der Reduktion im vergangenen Jahr am meisten betroffenen Bereiche normalisiert und Lücken zum marktüblichen Vergütungsniveau geschlossen. Entsprechend beläuft sich unser Pool für leistungsabhängige Vergütungen 2013 auf 3,2 Milliarden Franken, was einem Anstieg von 28% gegenüber dem Vorjahr entspricht. Aufgrund der reduzierten Zuteilungen und längeren Aufschubfristen in den vergangenen Jahren, was im Jahr 2013 eine Reduktion der Kosten der in früheren Jahren aufgeschobenen Vergütungen zur Folge hatte, blieben die Kosten für leistungsabhängige Zuteilungen 2013 gegenüber dem Vorjahr jedoch buchhalterisch (IFRS) unverändert.

Die Stabilität und Berechenbarkeit unserer Vergütungsstruktur sind wichtig. Aufgrund des Wettbewerbsumfelds und des Feedbacks unserer Aktionäre haben wir 2013 einige Anpassungen an unserer Vergütungsstruktur vorgenommen.

Anpassungen der Vergütungsstruktur für Mitglieder der Konzernleitung

Wir haben individuelle Höchstgrenzen für leistungsabhängige Zuteilungen eingeführt. Im Falle des Group CEO liegen diese bei maximal dem Fünffachen des Grundgehalts, im Falle der übrigen Konzernleitungsmitglieder bei maximal dem Siebenfachen. Die neuen Höchstgrenzen gelten neben der im vergangenen Jahr eingeführten Gesamthöchstgrenze von 2,5% des bereinigten Vorsteuergewinns beim Pool für leistungsabhängige Zuteilungen an die Konzernleitung.

Wir haben die Zusammensetzung der aufgeschobenen leistungsabhängigen Zuteilungen an die Konzernleitung durch eine höhere Gewichtung des Aktienanteils unter dem Equity Owner-

ship Plan (EOP) verändert. Statt bei 50% liegt dieser nunmehr bei (mindestens) 62,5% der aufgeschobenen Zuteilungen. Gleichzeitig haben wir den Anteil unter dem Deferred Contingent Capital Plan (DCCP) von 50% auf 37,5% verringert.

Wir erhöhten den Schwellenwert des DCCP in Bezug auf die Kapitalquote (CET1) von UBS auf Basis einer stufenweisen Umsetzung für alle Mitglieder der Konzernleitung einschliesslich des Group CEO von 7% auf 10%. Dies bedeutet, dass die entsprechenden aufgeschobenen leistungsabhängigen Zuteilungen verfallen, falls die Kapitalquote unter 10% sinkt.

Wir bemessen die leistungsabhängigen Zuteilungen für die Konzernleitung einschliesslich des Group CEO basierend auf finanziellen und qualitativen Messgrössen, die klar definiert, quantifiziert und individuell gewichtet sind.

Anpassungen der Vergütungsstruktur für Mitarbeiter unterhalb der Konzernleitungsebene

Wir haben die Zusammensetzung der aufgeschobenen leistungsabhängigen Zuteilungen durch eine höhere Gewichtung des Aktienanteils unter dem EOP verändert. Statt bei 50% liegt dieser nun bei 60% der aufgeschobenen Zuteilungen. Entsprechend haben wir den Anteil unter dem DCCP von 50% auf 40% verringert.

Der Schwellenwert für Vergütungsniveaus, ab denen Vergütungen aufgeschoben werden, wurde erhöht, um Marktentwicklungen zu reflektieren. Im Gegensatz zu dem bisher einheitlichen Anteil von 60% kann der Anteil aufgeschobener Vergütungen nunmehr zwischen 40% und 75% liegen. Die Bedingungen für leistungsabhängige Zuteilungen wurden zudem besser an die Unternehmensziele angepasst. Dies bedeutet im Wesentlichen, dass Mitarbeiter am unteren Ende der Vergütungsskala einen geringeren Anteil an aufgeschobenen Zuteilungen als in früheren Jahren

erhielten. Der Anteil der aufgeschobenen Zuteilungen für Mitarbeiter am oberen Ende der Skala war indessen höher.

Die Auswirkungen der Änderungen beim Schwellenwert und der Anteil aufgeschobener Vergütungen für alle Mitarbeiter unterhalb der Konzernleitungsebene resultierten 2013 in einem zusätzlichen Vergütungsaufwand von 0,2 Milliarden Franken.

Wichtige regulatorische Entwicklungen

Die «Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften», die vom Schweizerischen Bundesrat im November 2013 verabschiedet wurde und am 1. Januar 2014 in Kraft trat, verlangt von den in der Schweiz börsenkotierten Unternehmen, ihre Aktionäre jährlich mit bindender Wirkung über die Vergütung der Konzernleitung und des Verwaltungsrates abstimmen zu lassen. Das Human Resources and Compensation Committee (HRCC) und der Verwaltungsrat wurden regelmässig über die neuesten Entwicklungen bezüglich der Auswirkungen und der vorgesehenen Umsetzung der Verordnung informiert. Die erste Abstimmung über die Vergütung der Konzernleitung und des Verwaltungsrates wird an der Generalversammlung 2015 stattfinden.

Eine weitere wichtige regulatorische Entwicklung betrifft die Auswirkungen der 4. EU-Direktive über Kapitalerfordernisse auf die betroffenen Mitarbeiter und in diesem Zusammenhang die Einführung und Umsetzung von Höchstgrenzen für leistungsabhängige Vergütungen im Jahr 2014. Mit Blick auf diese Anforderungen werden wir den Aktionären an der Generalversammlung 2014 einen Vorschlag für Höchstgrenzen bei der variablen Vergütung betroffener Mitarbeiter unterbreiten.

Details zu beiden vorgesehenen Änderungen werden wir den Aktionären mit den Traktanden für die Generalversammlung 2014 zur Verfügung stellen.

→ Siehe Abschnitt «Regulatorische und rechtliche Entwicklungen» in unserem Geschäftsbericht 2013 für mehr Informationen

Sehr geehrte Aktionärinnen und Aktionäre

Die Umsetzung unserer ambitionierten Strategie verläuft nach Plan. Um kontinuierlich Fortschritte zu erzielen, haben wir auch 2013 weiter daran gearbeitet, unsere Strategie und eine Kultur der persönlichen Verantwortung in unserer Vergütungsstruktur zu verankern.

Unser vor einem Jahr revidiertes Vergütungssystem schafft Anreize für eine disziplinierte Kapitalbewirtschaftung und leistungsabhängige Vergütungen auf Basis einer risikobereinigten Profitabilität. Auf diesen wichtigen Schritten bauten wir auch im Jahr 2013 auf. Das Human Resources and Compensation Committee überprüfte das Vergütungsmodell, um zu gewährleisten, dass es den Fokus unserer Mitarbeiter verstärkt auf mittel- und langfristige Ergebnisse lenkt sowie dem Wettbewerbsumfeld und dem Feedback unserer Aktionäre Rechnung trägt. Wir nahmen im Laufe des Jahres 2013 zwei wesentliche Änderungen an unseren Vergütungsplänen vor: Erstens haben wir den Equity Ownership Plan (EOP) stärker gewichtet, um unsere Mitarbeiter vermehrt auf die Schaffung von Mehrwert für unsere Aktionäre zu fokussieren. Mit der stärkeren Gewichtung des EOP betonen wir unser Engagement, attraktive Renditen sowohl für unsere Aktionäre als auch für unsere Mitarbeiter zu erwirtschaften. Zweitens führten wir strengere Verfallskriterien im Deferred Contingent Capital Plan (DCCP) für die Konzernleitung ein. Dadurch wird die Bedeutung einer allfälligen Verringerung unserer Kernkapitalquote (CET1) für die Vergütung der Konzernleitung deutlich erhöht. Wir wollen auf allen Ebenen unseres

Unternehmens eine Kultur der persönlichen Verantwortung fördern. Deshalb sind wir bestrebt, diesen wesentlichen Wert in unser tägliches Handeln einzubetten. Dabei treffen wir Vorkehrungen, um unsere Vergütungspolitik einer angemessenen Governance-Kontrolle zu unterstellen. Zu diesem Zweck haben wir unsere Vergütungspolitik wie folgt geändert: Neben der im vergangenen Jahr eingeführten Höchstgrenze von 2,5% des bereinigten Vorsteuergewinns beim Pool für leistungsabhängige Zuteilungen an die Konzernleitung führten wir eine weitere Höchstgrenze für das Verhältnis zwischen festen und variablen Vergütungskomponenten ein. Wir legen nun detaillierter offen, welche Kriterien wir erwogen haben und wie diese im aktuellen Beurteilungsprozess für die leistungsabhängigen Zuteilungen der Konzernleitung gewichtet wurden.

Für Mitarbeiter unterhalb der Konzernleitungsebene haben wir den individuellen Anteil der aufgeschobenen leistungsabhängigen Zuteilungen auf Basis der Gesamtvergütung stärker differenziert. Um wettbewerbsfähig zu bleiben, haben wir den Anteil aufgeschobener Vergütungen in einigen Fällen reduziert. Am oberen Ende der Vergütungsskala wurde der Anteil aufgeschobener Vergütungen jedoch erhöht. Damit ist ein grösserer Anteil der Vergütung einem Verfallsrisiko ausgesetzt. Mit unseren Plänen für leistungsabhängige Zuteilungen räumen wir zudem der langfristigen, persönlichen Verantwortung einen hohen Stellenwert ein. Unsere Aufschubfristen sind im Vergleich zur Branche bei einer Dauer von

drei bis fünf Jahren für die Konzernleitung und zwei bis fünf Jahren für betroffene Mitarbeiter unterhalb der Konzernleitungsebene lang. Diese längeren Aufschubfristen sollen eine angemessene Risikobereitschaft gewährleisten.

2013 konnten die Gewinne und die Renditen für Aktionäre gesteigert werden. Unsere Unternehmensbereiche verzeichneten solide Ergebnisse und erzielten in sämtlichen Quartalen Gewinne. Dies belegt, dass unser Geschäftsmodell über die notwendige Flexibilität verfügt, um unter unterschiedlichsten Marktbedingungen zu bestehen. Unsere Mitarbeiter begegneten den anhaltenden Herausforderungen, denen unsere Branche ausgesetzt ist, mit Energie, Entschlossenheit und Engagement. Wir konnten daher sowohl für unsere Kunden als auch unsere Aktionäre die gewünschten Ergebnisse erzielen. Zwar konnten wir die Performance unserer Unternehmensbereiche 2013 deutlich verbessern und viele unserer Ziele übertreffen, doch wir halten bei der leistungsabhängigen Vergütung an unserem massvollen Ansatz fest.

Der bereinigte Vorsteuergewinn des Konzerns stieg im Jahr 2013 um 44%. Aufgrund des starken Konzernergebnisses schlägt der Verwaltungsrat vor, die Dividende für unsere Aktionäre um 67% zu erhöhen. Entsprechend haben wir beschlossen, den Pool für leistungsabhängige Zuteilungen um 28% auf 3,2 Milliarden Franken zu erhöhen. Die Erhöhung im Vergleich mit 2012 wider-

spiegelt auch die Tatsache, dass wir im Vorjahr Probleme der Vergangenheit bewältigten, die sich negativ auf unsere Performance auswirkten. Infolgedessen lag die Vergütung im branchenweiten Vergleich verständlicherweise am unteren Ende der Skala. Der Pool für leistungsabhängige Zuteilungen erhöhte sich um 28%, der effektive Aufwand für leistungsabhängige Vergütungen blieb jedoch infolge der geringeren Zuteilungen in den letzten Jahren und des höheren Anteils aufgeschobener Vergütungen im Vergleich zu 2012 unverändert.

Wir werden unsere Vergütungsstruktur auch in Zukunft weiterhin überprüfen und anpassen. In einem von zunehmender Regulierung und starkem Wandel geprägten Umfeld wollen wir eine nachhaltige Performance, die angemessene Berücksichtigung der Risiken und eine wettbewerbsfähige Vergütung sicherstellen. Es geht darum, ein Gleichgewicht zu finden und die Mitarbeiter effektiv und verantwortungsbewusst zu vergüten. Voraussetzung für unseren langfristigen Erfolg ist, dass wir die besten Mitarbeiter für uns gewinnen und an unser Unternehmen binden, um eine nachhaltige Performance für unsere Aktionäre zu erzielen. Im Zuge unserer Bemühungen werden wir weiterhin den Dialog mit unseren Aktionären suchen, um ihre Ansichten zu Fragen der Vergütung zu erfahren.

Infolge der Umsetzung der Verordnung des Schweizer Bundesrats gegen übermässige Vergütungen wird ab 2015 nicht nur eine Konsultativabstimmung über den Vergütungsbericht stattfinden, sondern wir

werden darüber hinaus die Genehmigung der Aktionäre für die Vergütung der Konzernleitung und des Verwaltungsrates einholen. Die überarbeiteten Statuten mit den neuen Rahmenbedingungen für die bindende Genehmigung werden den Aktionären an der bevorstehenden Generalversammlung präsentiert. In Übereinstimmung mit der EU-Direktive über Kapitalerfordernisse von 2013 wird der Verwaltungsrat den Aktionären im weiteren vorschlagen, eine relative Höchstgrenze für variable Vergütungen von Mitarbeitern in UK einzuführen, deren berufliche Tätigkeit sich auf das Risikoprofil der Firma in UK auswirken könnte. Diese Höchstgrenze liegt bei einem Verhältnis von 2:1 zwischen variabler und fixer Vergütung.

Der Verwaltungsrat und ich möchten unseren Aktionären für die Zeit, die sie sich genommen haben, um uns ihre Ansichten über die Vergütung mitzuteilen, unseren aufrichtigen Dank aussprechen. Weitere Informationen zu Vergütungssystemen und -entscheiden von UBS im Jahr 2013 finden Sie auf den folgenden Seiten; den Bericht werden wir Ihnen an der Generalversammlung im Mai 2014 zur Konsultativabstimmung vorlegen.



Ann F. Godbehere
Vorsitzende des Human Resources
and Compensation Committee
des Verwaltungsrates



Ann F. Godbehere
Vorsitzende des
Human Resources and
Compensation Committee
des Verwaltungsrates

Performance und Vergütungsfinanzierung im Jahr 2013

Unsere Performance im Jahr 2013 stellt zum einen die Stärke unseres Geschäftsmodells unter Beweis, das mit einem wesentlich tieferen Kapital- und Risikoprofil nachhaltige, attraktive Ergebnisse erzielen soll. Zum anderen ist sie Ausdruck der zielstrebigem, disziplinierten Umsetzung unserer Strategie. Entsprechend haben wir unseren Pool für leistungsabhängige Vergütungen im Vergleich zu 2012 um 28% auf 3,2 Milliarden Franken erhöht.

Unsere Performance im Jahr 2013

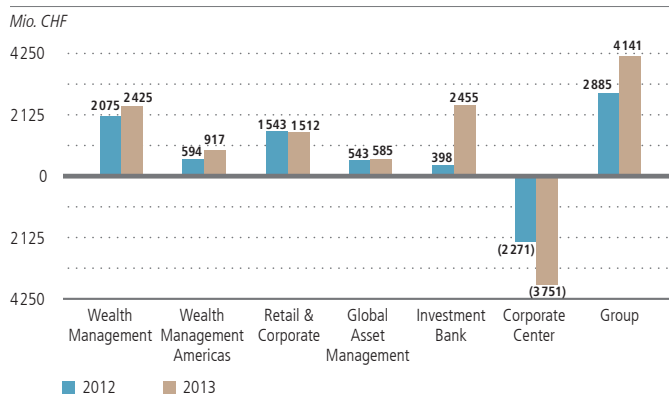
UBS weist für 2013 einen bereinigten¹ Vorsteuergewinn von 4,1 Milliarden Franken, ein den UBS-Aktionären zurechenbares Ergebnis von 3,2 Milliarden Franken und ein verwässertes Ergebnis pro Aktie von 0.83 Franken aus.

Wir haben unsere Position als eine der weltweit am besten kapitalisierten Banken 2013 weiter ausgebaut und unsere Kapitalziele zum Jahresende übertroffen. Auf Basis einer vollständigen Umsetzung stieg unsere Kernkapitalquote (CET1) gemäss Basel III um 300 Basispunkte auf 12,8%. Damit haben wir unseren Zielwert von 11,5% für das Jahr 2013 übertroffen. Hauptursache für diese Verbesserung war die Verringerung unserer risikogewichteten Aktiven (RWA; vollständig umgesetzt) um 33 Milliarden auf 225 Milliarden Franken zum Jahresende. Dank unserer Kapitalkraft verfügen wir über die Flexibilität, unsere Strategie wirksam umzusetzen. Zudem festigt sie das Kundenvertrauen und ermöglicht es uns, Herausforderungen der Vergangenheit anzugehen und unerwartete Ereignisse zu absorbieren. Auch die Verminderung unserer Bilanzsumme haben wir mit einer Reduktion des Gesamtkapitals um 250 Milliarden Franken erfolgreich fortgesetzt. Unsere Liquiditätsquote sowie unser Deckungs- und Verschuldungsgrad bleiben deutlich über den aktuellen Anforderungen unserer Aufsichtsbehörde. Im Einklang mit unserem strategischen Ziel der Effizienzsteigerung haben wir 2013 das in der zweiten Jahreshälfte 2011 ange-

Finanzperformance 2013 und 2012 im Überblick

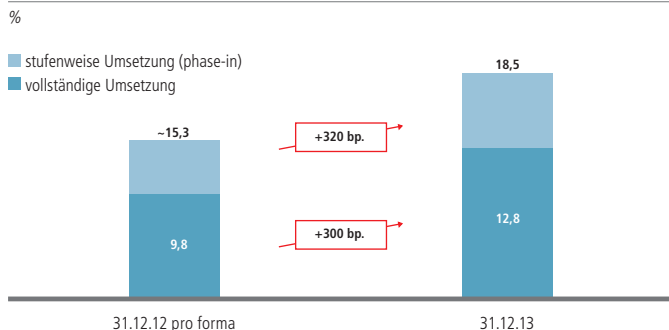
Mrd. CHF	2013	2012
Ergebnis vor Steuern	3,3	(1,8)
Wertminderung auf Goodwill und übrigen nicht-finanziellen Vermögenswerten	0,0	3,1
Eigenes Kreditrisiko	0,3	2,2
Nettorestrukturierungskosten	0,8	0,4
Übrige	(0,2)	(1,0)
Ergebnis vor Steuern (bereinigt)¹	4,1	2,9

Ergebnis vor Steuern (bereinigt)¹ für den Konzern und die Unternehmensbereiche

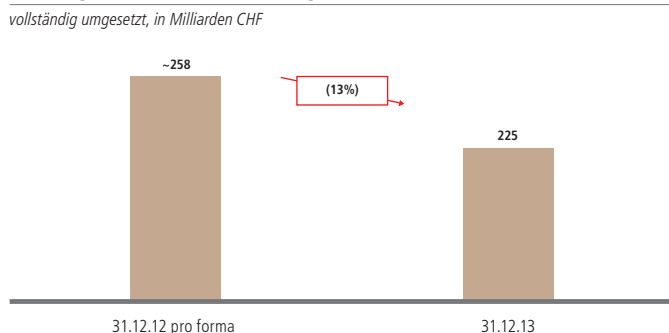


¹ Ausklammerung der folgenden Posten auf Ebene des Konzerns und der Unternehmensbereiche respektive des Corporate Center für 2013: Verlust aus der Bewertung des eigenen Kreditrisikos von 283 Millionen Franken, Gewinne aus Immobilienverkäufen von 288 Millionen Franken, Nettoverluste von 167 Millionen Franken im Zusammenhang mit dem Rückkauf von Anleihen anlässlich öffentlicher Ausschreibungsangebote, ein Nettorestrukturierungsaufwand von 772 Millionen Franken, ein Gewinn aus der Veräusserung des kanadischen Inlandgeschäfts von Global Asset Management von 34 Millionen Franken und ein Nettogewinn aus dem Verkauf unseres verbleibenden Eigenhandelsgeschäfts von 31 Millionen Franken. 2012 umfassten die ausgeklammerten Posten einen Verlust von 2.202 Millionen Franken aus der Bewertung des eigenen Kreditrisikos, Gewinne aus Immobilienverkäufen von 112 Millionen Franken, einen Nettorestrukturierungsaufwand von 371 Millionen Franken, eine Gutschrift im Zusammenhang mit Veränderungen bei der Schweizer Pensionskasse von 730 Millionen Franken respektive von 116 Millionen Franken im Zusammenhang mit Veränderungen unserer Vorsorgepläne für pensionierte Mitarbeiter in den USA und Wertminderungen auf Goodwill und übrigen nicht-finanziellen Vermögenswerten von 3.064 Millionen Franken. Siehe Abschnitt «Konzernergebnis» in unserem Geschäftsbericht 2013 für weitere Informationen zu bereinigten Ergebnissen.

Basel-III-Kernkapitalquote (CET1)



Risikogewichtete Aktiven gemäss Basel III



kündigte Ziel von 2 Milliarden Franken Einsparungen bei den Bruttokosten übertroffen. Dennoch bleibt im Hinblick auf die 2012 festgelegten allgemeinen Sparziele in allen Unternehmensbereichen noch viel zu tun. Aufgrund unserer besseren Performance beantragt der Verwaltungsrat, die Aktionärsdividende für 2013 um 67% auf 0.25 Franken je Aktie zu erhöhen. Dies steht im Einklang mit unserem Ziel einer progressiven Kapitalrückführung an unsere Aktionäre.

Unsere Unternehmensbereiche verzeichneten im Gesamtjahr 2013 solide Ergebnisse. Dies belegt, dass unser Geschäftsmodell über die notwendige Flexibilität verfügt, um sich an unterschiedlichste Marktbedingungen anzupassen und unter ihnen zu bestehen. Unser Erfolg hat das Vertrauen unserer Kunden in das Unternehmen gefestigt. Die Nettoneugeldzuflüsse in unser Vermögensverwaltungsgeschäft beliefen sich 2013 auf insgesamt 54 Milliarden Franken. Dies entspricht einem Plus von 14% im Jahresvergleich. Wir wurden als grösster und wachstumsstärkster Vermögensverwalter der Welt anerkannt¹. Wealth Management Americas erzielte mit verwalteten Vermögen von 1 Billion US-Dollar², einem bereinigten³ Vorsteuergewinn von 1 Milliarde US-Dollar⁴ und einem Ertrag pro Finanzberater von über 1 Million US-Dollar neue Rekordwerte. Retail & Corporate verzeichnete trotz des erheblichen Drucks auf die Nettozinssmarge eine nachhaltige Profitabilität. Das durchschnittliche Einlagenvolumen der Kunden stieg gegenüber dem Vorjahr an. Global Asset Management verzeichnete unter schwierigen Marktbedingungen mit einem Zuwachs von 8% beim bereinigten³ Vorsteuergewinn eine stabile Performance, verzeichnete jedoch Nettovermögensabflüsse (ohne Berücksichtigung der Mittelflüsse bei den Geldmarktfonds) von annähernd 5 Milliarden Franken. Die Investment Bank erzielte einen erheblich höheren Vorsteuergewinn von 2,5 Milliarden Franken und eine bereinigte³ Rendite auf dem zugeteilten Eigenkapital von 31%, die deutlich über dem angestrebten Mindestzielwert von 15% lag. Diese Ergebnisse wurden im Rahmen strenger Zielvorgaben für RWA und Bilanz erreicht. Alle Unternehmensbereiche blieben im Rahmen des jeweils angestrebten Verhältnisses von Geschäftsaufwand zu Geschäftsertrag und fokussierten auf die effiziente Nutzung von Ressourcen. Im Corporate Center wirkten sich die anhaltend hohen Kosten für Rückstellungen für Rechtsfälle, regulatorische und ähnliche Angelegenheiten hauptsächlich im Bereich Non-Core und Legacy Portfolio sowie negative Treasury-Einnahmen und Restrukturierungskosten belastend auf den Vorsteuergewinn aus. Beim Abbau der RWA im Non-Core und Legacy Portfolio haben wir unsere Ziele jedoch übertroffen. Die Um-

setzung erfolgte jeweils so, dass der Wert für Aktionäre geschützt blieb und der Konzern die angestrebte Eigenkapitalquote übertreffen konnte.

Finanzierung des Pools für leistungsabhängige Zuteilungen

Unser Geschäftserfolg liefert die Grundlage unserer Finanzierungsprinzipien für die Vergütung. Wir messen die Performance anhand verschiedener Grössen. Hierzu zählen Profitabilität, Qualität der Erträge, Beitrag vor leistungsabhängigen Zuteilungen und wirtschaftlicher Beitrag vor leistungsabhängigen Zuteilungen. Zusätzlich zu den Schlüsselkennzahlen zur risikoadjustierten Profitabilität benutzen wir verschiedene Kriterien, um die Performance jedes einzelnen Unternehmensbereichs zu messen, zum Beispiel:

- Zur Ermittlung der Performance der einzelnen Bereiche unseres Vermögensverwaltungsgeschäfts verwenden wir Kriterien wie im Laufe des Jahres generierte Nettoneugelder, das Aufwand-Ertrags-Verhältnis sowie die Bruttomargen.
- Bei Retail & Corporate werden Faktoren wie das Wachstum des Nettoneugeschäftsvolumens, die Nettozinssmarge und das Aufwand-Ertrags-Verhältnis berücksichtigt.
- Bei Global Asset Management wird die Finanzperformance anhand von Kriterien wie dem Wachstum der Nettoneugelder, der Bruttomarge und dem Aufwand-Ertrags-Verhältnis ermittelt.
- In der Investment Bank berücksichtigen wir Faktoren wie die Vorsteuerrendite auf zugeteiltem Eigenkapital, das Aufwand-Ertrags-Verhältnis und die Kapitalbewirtschaftung.
- Für die Corporate Center Core Functions berücksichtigen wir Faktoren wie Risiko- und Kapitalbewirtschaftung und Kostensenkungsziele.
- Für das Corporate Center – Non-core und Legacy Portfolio berücksichtigen wir Abzüge für risikogewichtete Aktiven und Ausstiegskosten.

Gewisse risikorelevante Ziele sind über alle Unternehmensbereiche und das Corporate Center hinweg gleich, bei andern gibt es Unterschiede. Dazu gehören zum Beispiel die Einhaltung der Richtlinien zum Eingehen von Risiken im Anlagegeschäft, die Value-at-Risk-Limiten und die Vermeidung signifikanter operationeller Risiken.

Der Pool für leistungsabhängige Vergütungen jedes Unternehmensbereichs entspricht einem Prozentsatz des Gewinns vor den

¹ Scorpio Partnership Private Banking Benchmark 2013, basierend auf Zahlen von 2012 von Banken mit verwalteten Vermögen von mehr als 500 Milliarden US-Dollar ² Verwaltete Vermögen von 970 Milliarden US-Dollar.
³ Siehe Tabelle «Ergebnis vor Steuern (bereinigt) für den Konzern und die Unternehmensbereiche» auf der vorhergehenden Seite für Details zu bereinigten Ergebnissen. ⁴ Bereinigter Gewinn vor Steuern von 991 Millionen US-Dollar.

leistungsabhängigen Vergütungen. Dieser Wert wird anschliessend unter Berücksichtigung einer Risikokapitalrückstellung sowie weiterer relevanter Risikokennzahlen bereinigt. Des Weiteren beeinflussen Faktoren wie Performanceschwankungen im Jahresverlauf, Qualität der Erträge, finanzielle Tragbarkeit, und die Marktpositionierung diesen Wert. Der Prozentsatz steigt oder sinkt in Abhängigkeit von der Performance. Steigen die Gewinne eines Unternehmensbereichs, so wird der Gewinnanteil, der den Zahlungen für leistungsabhängige Zuteilungen zugewiesen wird, grundsätzlich reduziert. In guten Jahren ermöglicht uns dies, übermässige Vergütungen zu verhindern und mehr Kapital an unsere Aktionäre auszuschütten. In schwächeren Jahren bietet es uns mehr Flexibilität, um angemessene Vorkehrungen zur Bindung von Mitarbeitern in Schlüsselpositionen treffen zu können. Für die Finanzierung des Pools für leistungsabhängige Zuteilungen wird die Performance der Unternehmensbereiche um Posten bereinigt, die für die zugrunde liegende Performance nicht repräsentativ sind. So klammern wir aussergewöhnliche Gewinne aus Desinvestitionen oder Immobilienverkäufen aus, ebenso Restrukturierungskosten sowie Gewinne oder Verluste aus der Bewertung des eigenen Kreditrisikos.

Wir ermitteln die Performance des Konzerns und entscheiden über die Finanzierung der leistungsabhängigen Zuteilungen auf allen Ebenen anhand von Kriterien wie risikobereinigtem Gewinn, Performance im Branchenvergleich und der allgemeinen Wettbewerbsfähigkeit im Markt. Ferner berücksichtigen wir die Fort-

schritte bei der Umsetzung unserer strategischen Initiativen, wie beispielsweise die Reduktion der risikogewichteten Aktiven, Schuldenabbau in der Bilanz, Kosteneffizienzsteigerungen und Kapitalzuwachs. Wir beziehen das Risikoprofil und die Risikokultur des Unternehmens ein, einschliesslich des Umfangs, in dem operationelle Risiken und Kontrollmängel identifiziert und gehandhabt werden, sowie die Qualität und den Erfolg der Initiativen zur Risikominderung.

Bei der Festlegung der Finanzierung leistungsabhängiger Zuteilungen auf allen Ebenen berücksichtigen wir, wo angemessen, die folgenden wesentlichen Risiken: das Kreditrisiko, das Marktrisiko, das Liquiditätsrisiko, das Refinanzierungsrisiko, das operationelle Risiko, einschliesslich Legal- und Compliance-Risiken sowie das Reputationsrisiko. Wir berücksichtigen auch die Anzahl operationeller Risiken und die Anzahl Empfehlungen der internen Revision, die erfolgreich umgesetzt werden.

Das Human Resources and Compensation Committee (HRCC) überprüft regelmässig den für das Gesamtjahr prognostizierten Pool für leistungsabhängige Zuteilungen. Hierbei wird auch die Rechnungsabgrenzung seit Jahresbeginn überprüft, um die Übereinstimmung mit der Gesamtperformance des Unternehmens und die Berücksichtigung des Wettbewerbsumfelds zu gewährleisten.

Am Ende jedes Jahres spricht der Group CEO nach Rücksprache mit den CEOs der Unternehmensbereiche eine endgültige Empfehlung über die Höhe des Pools für leistungsabhängige Ver-

gütungen aus. Sollte der Group CEO der Auffassung sein, dass der für einen bestimmten Unternehmensbereich vorgesehene Pool für leistungsabhängige Zuteilungen dessen Erfolge nicht angemessen widerspiegelt, kann er eine Änderung der Höhe des Pools empfehlen. Der Vorschlag wird anschliessend zur Prüfung an das HRCC weitergeleitet.

Das HRCC prüft alle Empfehlungen im Kontext der Gesamtpersonalperformance sowie der Kapitalkraft und des Risikoprofils des Unternehmens, der Marktposition und der Trends der Unternehmensbereiche und Regionen, in denen UBS vertreten ist. Es gewährleistet, dass die Empfehlungen im Einklang mit der in den Grundsätzen zur Gesamtvergütung verankerten Strategie, der Philosophie und den Zielen von UBS stehen, um nachhaltigen Wert für unsere Aktionäre zu schaffen. Das HRCC kann den Vorschlag des Group CEO entweder annehmen oder nach unten oder oben korrigieren, bevor er zur endgültigen Genehmigung an den Verwaltungsrat weitergeleitet wird.

Pool für leistungsabhängige Zuteilungen 2013 und Aufwand

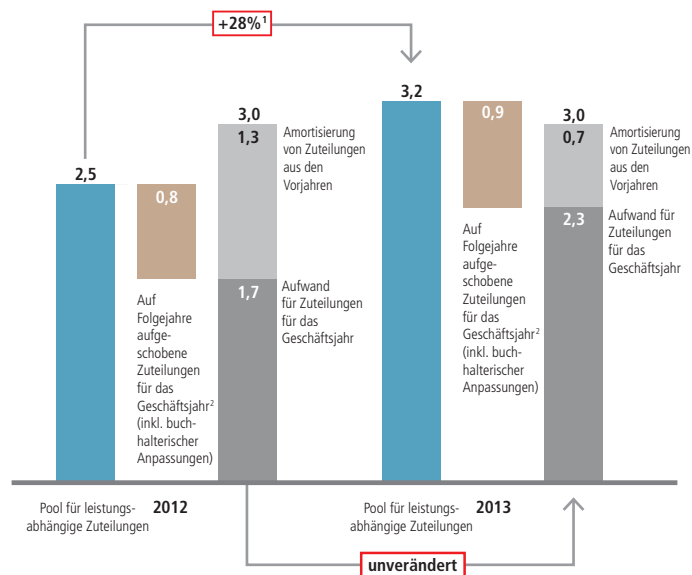
Der Pool für leistungsabhängige Zuteilungen für 2013 belief sich auf 3,2 Milliarden Franken, was einer Zunahme um 0,7 Milliarden Franken oder 28% gegenüber dem Vorjahr entspricht. Er widerspiegelt die Profitabilitätssteigerungen, die Qualität der Erträge und unsere Fortschritte bei der Umsetzung unserer strategischen

Ziele. Im Jahr 2012 war der Pool für leistungsabhängige Zuteilungen wesentlich vom LIBOR-Fall betroffen, der sich negativ auf Zuteilungen an die Investment Bank, an einige Bereiche des Corporate Centers und an die Konzernleitung einschliesslich des Group CEO auswirkten. Hingegen haben wir 2013 viele unserer strategischen und finanziellen Ziele übertroffen. Aufgrund unserer absoluten und relativen Erfolge haben wir die Höhe der leistungsabhängigen Zuteilungen in Bereichen, die letztes Jahr von einer Reduktion betroffen waren, normalisiert und die Lücken zum marktüblichen Niveau geschlossen. Unsere Erfolge im abgelaufenen Jahr und die vorgeschlagene Dividendenerhöhung für unsere Aktionäre belegen die anhaltende Verschiebung im Verhältnis zwischen Vergütung, Kapital und Dividenden. Der Pool für leistungsabhängige Zuteilungen umfasst alle diskretionären leistungsabhängigen variablen Zuteilungen für 2013.

Die Grafik «Aufwand für leistungsabhängige Zuteilungen» stellt den Pool für leistungsabhängige Zuteilungen und den Aufwand für leistungsabhängige Zuteilungen für das Geschäftsjahr 2013 im Vergleich dar. Der Aufwand, der 2013 im Jahresvergleich unverändert bei 3,0 Milliarden Franken lag, umfasste alle unmittelbaren Aufwendungen im Zusammenhang mit Vergütungszuteilungen für das Jahr 2013 und Amortisierungen von Zuteilungen früherer Jahre. Dies reflektierte höhere Kosten für leistungsabhängige Zuteilungen für das laufende Jahr, die durch einen sinkenden Aufwand der Amortisation aufgeschobener Vergütungen aus früheren Jahren kompensiert wurden.

Aufwand für leistungsabhängige Zuteilungen

Mrd. CHF



¹ Nicht enthalten sind zusätzliche Leistungen wie Sozialversicherungsbeiträge. ² Schätzung: Die effektive Höhe des zukünftigen Aufwands könnte variieren, beispielsweise aufgrund von verfallenen Zuteilungen.

Vergütung des Group CEO und der übrigen Konzernleitungsmitglieder für 2013

Vergütungen an die Konzernleitung erfolgen nach dem Ermessen des Verwaltungsrates. Der Verwaltungsrat berücksichtigt dabei die Gesamtperformance des Konzerns und die verfügbare Finanzierung des Pools für leistungsabhängige Zuteilungen. Die leistungsabhängigen Zuteilungen für Mitglieder der Konzernleitung, die 2013 im Amt waren, wurden gegenüber dem Vorjahr um 20% erhöht, während der übergeordnete Pool für leistungsabhängige Zuteilungen für alle übrigen Mitarbeiter um 28% anstieg.

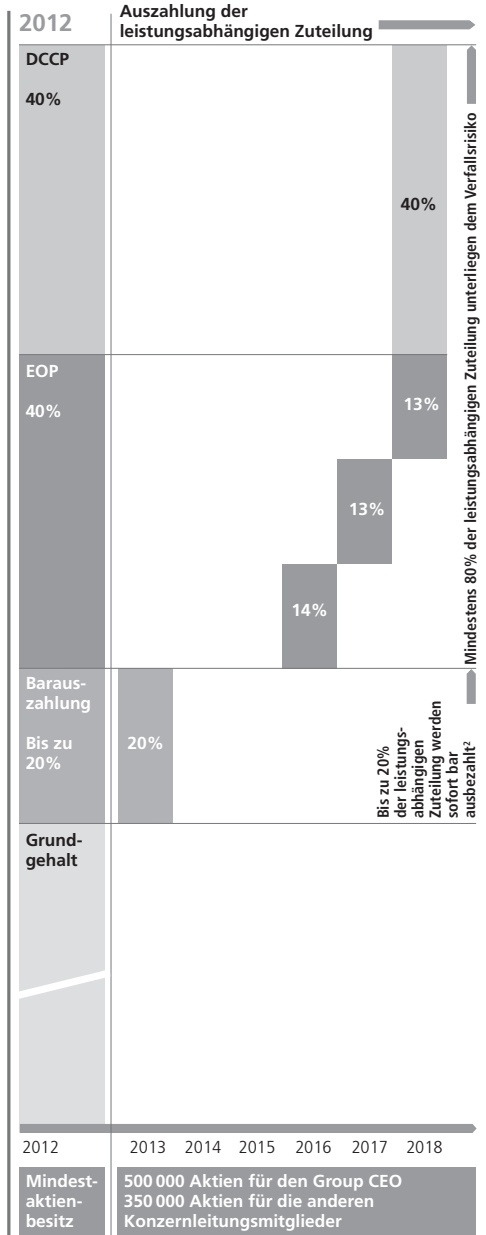
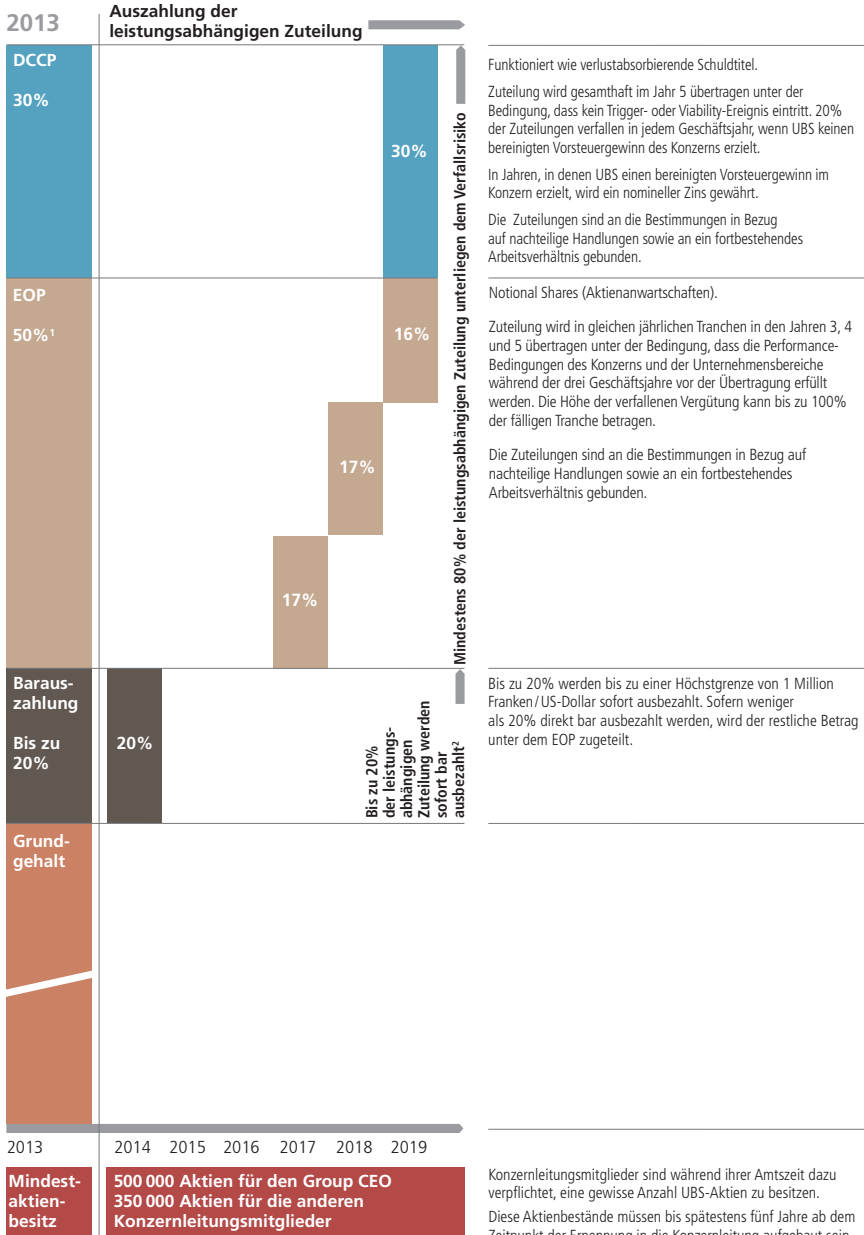
Wichtige Merkmale unserer Vergütungsstruktur für den Group Chief Executive Officer (Group CEO) und die übrigen Mitglieder der Konzernleitung im Jahr 2013

Pay for Performance	Absicherungsmassnahmen
<p>Das Human Resources and Compensation Committee (HRCC) überprüft die Leistung unseres Group CEO und der anderen Konzernleitungsmitglieder anhand der Leistungsziele des Unternehmens. Die leistungsabhängigen Zuteilungen der Konzernleitung beruhen auf finanziellen und nicht-finanziellen Messgrössen. Dabei werden sowohl die individuelle Leistung als auch die Gesamtperformance des Konzerns berücksichtigt.</p> <ul style="list-style-type: none"> – Im Jahr 2013 wurde eine Performance Scorecard für den Group CEO / die Konzernleitung eingeführt. Sie beruht auf verschiedenen finanziellen und qualitativen Messgrössen und dient als Rahmen für eine ausgewogene Beurteilung. Berücksichtigt werden konzern- und bereichsspezifische, regionale, funktionale sowie qualitative Leistungskennzahlen in Abhängigkeit vom jeweiligen Aufgabenbereich des Konzernleitungsmitglieds. – Verfallsbedingungen für Vergütungspläne erlauben dem Unternehmen die Reduktion des gesperrten aufgeschobenen Anteils, wenn die mit dem Vergütungsplan verbundenen Leistungsbedingungen nicht erfüllt werden. Dies bedeutet: <ul style="list-style-type: none"> – Die Übertragung von EOP-Zuteilungen hängt sowohl von der Performance des Konzerns als auch jener der Unternehmensbereiche ab. – DCCP-Zuteilungen werden nur dann vollständig übertragen, wenn das Unternehmen einen bereinigten Vorsteuergewinn erzielt und die stufenweise umgesetzte Kernkapitalquote (CET1) nicht unter 10% fällt. Im Jahr 2012 lag diese Schwelle bei 7%. Wie im letzten Jahr werden nur dann Jahreszinsen gezahlt, wenn UBS während der Aufschubfrist einen bereinigten Vorsteuergewinn erzielt. 	<p>Unsere Vergütungsstruktur umfasst eine Reihe von Funktionen, die eine adäquate Risikobewirtschaftung mittels Vorkehrungen zur Beschränkung unangemessener Risikobereitschaft gewährleisten sollen. Unsere Vergütungsstruktur weist folgende Merkmale auf:</p> <ul style="list-style-type: none"> – eine ausgewogene Mischung kürzer- und längerfristiger leistungsabhängiger Zuteilungen mit Schwerpunkt auf aufgeschobenen Zuteilungen; – eine Höchstgrenze beim Pool der leistungsabhängigen Zuteilungen für Konzernleitungsmitglieder von bis zu 2,5% des bereinigten Vorsteuergewinns des Konzerns; – individuelle Höchstgrenzen für das Verhältnis zwischen festen zu variablen Vergütungsanteilen für den Group CEO und andere Mitglieder der Konzernleitung; – eine Richtlinie über Aktienbesitz, nach der jedes Mitglied der Konzernleitung mindestens einen Bestand von 350 000 Aktien aufbauen und halten muss. Der Group CEO muss einen Bestand von mindestens 500 000 Aktien aufbauen und halten; – eine Beurteilung der Effektivität und Einhaltung der Risikokontrolle durch jedes Mitglied der Konzernleitung als Teil seiner individuellen qualitativen Beurteilung; – Arbeitsverträge, die in der Regel eine Kündigungsfrist von sechs Monaten vorsehen; – Verfallsbedingungen, die es dem Unternehmen erlauben, einige oder alle gesperrten aufgeschobenen leistungsabhängigen Zuteilungen verfallen zu lassen, wenn ein Mitarbeiter bestimmte nachteilige Handlungen begeht oder das Arbeitsverhältnis aus wichtigem Grund aufgelöst wird. Grundsätzlich werden die folgenden Verhaltensweisen als nachteilige Handlungen bezeichnet: <ul style="list-style-type: none"> – wesentliche Verantwortung für substanzielle Ergebniseinbussen im Konzern oder in einem Unternehmensbereich oder für bedeutende Verluste des Konzerns; – Verhalten oder mangelhafte Kontrolle und Führungsverantwortung, die zu einem Schaden, einschliesslich eines Reputationsschadens, für UBS führt; – Verhalten, das zu einer wesentlichen Verletzung von Gesetzen und regulatorischen Vorschriften oder internen Richtlinien und Prozessen führt; – Weitergabe von vertraulichen oder geschützten Informationen; – Abwerben von Mitarbeitern oder Kunden von UBS

Vergütungsstruktur im Jahr 2013 für Mitglieder der Konzernleitung

Bis zu 20% der jährlichen leistungsabhängigen Zuteilungen werden sofort bar ausbezahlt, 80% in Form längerfristiger leistungsabhängiger Zuteilungen, wobei 50% als aufgeschobene Aktienvergütung und die restlichen 30% als aufgeschobene Notional Bonds ausbezahlt werden.

Beispiel



¹ Mindestens 50% der leistungsabhängigen Zuteilung erfolgen unter EOP.

² UK Code Staff erhalten 50% in Form von gesperrten UBS-Aktien.

Grundgehalt

Jedes Mitglied der Konzernleitung erhält ein festes Grundgehalt, das jährlich vom HRCC überprüft wird. Die Gehälter der Mitglieder der Konzernleitung, mit Ausnahme jenes des Group CEO, blieben unverändert auf dem vom Verwaltungsrat Anfang 2011 festgelegten Niveau von 1,5 Millionen Franken (respektive dem äquivalenten Wert der anwendbaren Währung). Seit der Ernennung des Group CEO wurde dessen Grundgehalt auf 2,5 Millionen Franken festgelegt.

Vorsorgeleistungen und Nebenleistungen

Die Vorsorgeleistungen und Nebenleistungen für Konzernleitungsmitglieder entsprechen den auch für andere Mitarbeiter geltenden lokalen Gegebenheiten.

→ Siehe «Anmerkung 28 Vorsorgeeinrichtungen und andere Leistungen an Arbeitnehmer nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses» im Abschnitt «Finanzinformationen» unseres Geschäftsberichts 2013 für weitere Informationen zu den verschiedenen wesentlichen Leistungen an Arbeitnehmer nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses in der Schweiz und anderen Ländern

Festlegung der variablen Vergütung des Group CEO und der anderen Mitglieder der Konzernleitung – Beurteilung gemäss Performance Scorecard

Der Group CEO und die übrigen Mitglieder der Konzernleitung können eine jährliche leistungsabhängige Vergütung erhalten, die im alleinigen Ermessen des Verwaltungsrates liegt. Wir führten 2013 für die Leistungsbeurteilung einen verbesserten Ansatz auf der Grundlage einer Balanced Scorecard ein. Wir beurteilen die individuelle Leistung im Verhältnis zu verschiedenen finanziellen und qualitativen Kennzahlen zur Leistungsmessung (Key Performance Indicators, KPIs).

Die finanziellen Faktoren, nach denen die jährliche diskretionäre leistungsabhängige Vergütung an den Group CEO bestimmt wird, beruhen auf dem Konzernergebnis. Bei den übrigen Mitgliedern der Konzernleitung besteht bei den finanziellen Kriterien eine Unterteilung zwischen dem Konzernergebnis und der Leistung des betreffenden Unternehmensbereichs sowie regionalen Kennzahlen zur Leistungsmessung. Leiter von Konzernkontrollfunktionen und ausschliesslich regionale CEOs werden auf der Grundlage des Konzernergebnisses respektive der Ergebnisse der Funktionen oder Regionen beurteilt, denen sie vorstehen. Quantitative Faktoren wie das Ergebnis des Unternehmensbereichs sowie regionale und/oder funktionale Kennzahlen machen 65% der Beurteilung aus, qualitative Faktoren hingegen 35%. Für den Group CEO und die anderen Konzernleitungsmitglieder werden in der Regel dieselben qualitativen Faktoren berücksichtigt.

Die nachfolgende Tabelle verschafft einen Überblick über die quantitativen und qualitativen KPIs, auf denen die Scorecard beruht

Finanzielle Messgrössen (Gewichtung 65%)	Qualitative Messgrössen (Gewichtung 35%)
<p>Die quantitativen Faktoren orientieren sich am strategischen Plan des Konzerns. In erster Linie beruhen sie auf den Kennzahlen des Konzerns, ergänzt um die bereichsspezifischen, regionalen oder funktionalen KPIs für die Unternehmensbereiche, Regionen und Mitglieder der Konzernleitung des Corporate Center und umfassen Folgendes:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Eigenkapitalrendite (wie ausgewiesen) – Bereinigter Vorsteuergewinn des Konzerns – Vollständig umgesetzte Kernkapitalquote (CET 1) – Bereichsspezifische und/oder regionale KPIs (sofern zutreffend) – Funktionale KPIs (für Mitglieder der Konzernleitung des Corporate Center) <p>Regionale und funktionale KPIs können ebenfalls qualitative Messgrössen umfassen.</p>	<p>Die qualitativen Faktoren bewerten, in welchem Masse der Group CEO und die Mitglieder der Konzernleitung folgenden Aufgaben gerecht werden:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Kunden – prüft, inwieweit die betreffende Person die Kundenzufriedenheit erhöht und langfristig ein hohes Mass an Zufriedenheit aufrechterhält. Dies beinhaltet ebenfalls die Förderung bereichsübergreifender Zusammenarbeit und des Angebots der gesamten Bank für die Kunden – Mitarbeiter und Kultur – prüft, inwieweit die betreffende Person aktiv Nachfolger für die obersten Führungspositionen aufbaut, die unternehmensinterne Talentmobilität sowie eine vielseitige und integrationsfreundliche Belegschaft fördert. Ausserdem bewertet die Kennzahl, inwieweit die betreffende Person in der Lage ist, eine Kultur der persönlichen Verantwortung zu fördern und damit unsere Entschlossenheit zu untermauern, unserer Verantwortung als Unternehmen gerecht zu werden und unseren Anspruchsgruppen gegenüber integer zu handeln – Risikokontrolle – prüft, inwieweit die betreffende Person sicherstellt, dass Risikomanagement- und -kontrollgrundsätze voll umgesetzt und mittels eines eigens dafür bestehenden Systems eingehalten werden. Ebenso wird das Ausmass erfasst, in dem Risiken durch Selbstbeurteilung identifiziert werden – Einhaltung regulatorischer Bestimmungen – untersucht, inwieweit es der betreffenden Person gelungen ist, die Einhaltung regulatorischer Bestimmungen innerhalb der verschiedenen regulatorischen Rahmen sicherzustellen, mit denen wir konfrontiert sind. Ebenso wird bewertet, wie sehr die betreffende Person dazu beiträgt, die Beziehungen des Unternehmens mit Aufsichtsbehörden durch kontinuierlichen Dialog zu pflegen – Effiziente Umsetzung – bewertet, inwieweit die betreffende Person zur Entwicklung und Umsetzung unserer Strategie beiträgt. Diese Messgrösse soll mittels angemessener spezifischer Vorgaben, Initiativen, Zeitfenster und Kennzahlen sicherstellen, dass alle Geschäftsfelder, Funktionsbereiche und Regionen erfolgreich sind – Marke und Reputation – bewertet, inwieweit die betreffende Person unsere Reputation schützt und unsere Standards und Grundsätze, namentlich unseren Verhaltens- und Ethikkodex, vollständig einhält

Gewichtungen finanzieller und qualitativer Messgrössen

In %	Group CEO	Divisional/Regional CEO	Functional Heads
Messgrössen zur Leistungsmessung	Gewichtung		
Group RoE, bereinigtes Konzernergebnis vor Steuern und Kernkapitalquote CET1 gemäss Basel III (vollständig umgesetzt)	65	35	45
Unternehmensbereichsspezifische / regionale Messgrössen		30	
Funktionale Messgrössen			20
Finanzielle Messgrössen	65	65	65
Qualitative Messgrössen	35	35	35
Total	100	100	100

Die oben stehende Tabelle gibt einen Überblick über die Gewichtung der finanziellen und qualitativen Messgrössen, auf denen die Scorecard beruht.

Die Gewichtung der quantitativen Faktoren zwischen den konzern- und bereichsspezifischen, regionalen und funktionalen KPIs hängt von der Aufgabe des Mitglieds der Konzernleitung ab, wobei die konzernspezifischen KPIs bei allen Mitgliedern der Konzernleitung eine grosse Bedeutung besitzen.

Das Ausmass der Erfüllung der finanziellen Kennzahlen ergibt zusammen mit der Beurteilung der Performance im Verhältnis zu den qualitativen Messgrössen eine Gesamtbewertung. Diese liefert die Grundlage für die Bewertung der jährlichen Leistung eines Mitglieds der Konzernleitung. Die Vorgabe für die Gesamtvergütung wird dem Marktwert der entsprechenden Rolle gegenübergestellt. Die Einhaltung der Vorgaben würde ungefähr zu einer mittleren jährlichen Gesamtvergütung im Verhältnis zur Vergleichsgruppe in der Branche führen. Liegt die Leistung dagegen unter der Vorgabe, kann sich das Ergebnis (bis auf 0%) verringern, und es ergibt sich eine Gesamtvergütung unter dem Marktmittelwert. Liegt die Leistung über der Vorgabe, steigt das Ergebnis. In diesem Fall kann die Gesamtvergütung höher sein als der Marktmittelwert. Auch wenn sich dieses Verfahren stärker an einer quantifizierbaren Methode orientiert als bislang, soll es nicht rein formalistisch ausgerichtet sein. Das HRCC wird weiterhin seiner Verantwortung gerecht und gibt eine angemessene Beurteilung ab, die das Ergebnis der oben genannten Scorecard oder die Vergütungshöhe um bis zu 20% nach oben oder unten korrigieren kann. Die endgültigen Vorschläge des HRCC zur Vergütung der Konzernleitungsmitglieder beruhen auf den Scorecards, der Bewertung gegenüber dem individuellen Marktwert der Aufgabe sowie der allgemeinen Empfehlung des Group CEO, ausschliesslich dessen eigener leistungsabhängigen Vergütung. Die Empfehlungen des HRCC werden im Anschluss überprüft und sind vom Verwaltungsrat zu genehmigen, der die variable Vergütung für die Mitglieder der Konzernleitung im freien Ermessen festlegen und gegebenenfalls entscheiden kann, keine leistungsabhängige Vergütung zu gewähren. Die Vergütung für den Group CEO wird vom HRCC und dem Verwaltungsrat anhand eines ähnlichen Verfahrens festgelegt.

Höchstgrenzen

Der Pool für leistungsabhängige Zuteilungen für Konzernleitungsmitglieder ist auf maximal 2,5% des bereinigten Vorsteuergewinns des Konzerns limitiert und verbindet damit die Gesamtvergütung der

Konzernleitung mit der Profitabilität des Unternehmens. Da sich der bereinigte Vorsteuergewinn des Konzerns 2013 auf 4,141 Milliarden Franken belief, liegt die Höchstgrenze des Pools für leistungsabhängige Zuteilungen an die Konzernleitung für das Geschäftsjahr 2013 bei 104 Millionen Franken.

Der effektive Pool für leistungsabhängige Zuteilungen betrug für das Jahr 2013 63 Millionen Franken oder 1,5% des bereinigten Vorsteuergewinns des Konzerns (2012: 52 Millionen Franken beziehungsweise 1,8%). Ausserdem unterliegen 100% der aufgeschobenen Vergütung eines Konzernleitungsmitglieds Performance-Bedingungen.

2013 führten wir in Bezug auf die individuelle Vergütung ebenfalls eine Höchstgrenze für das Verhältnis zwischen festen und variablen Vergütungskomponenten ein. Die leistungsabhängige Vergütung des Group CEO ist auf das Fünffache seines Jahresgrundgehalts begrenzt. Für die leistungsabhängige Vergütung der übrigen Konzernleitungsmitglieder gilt eine Höchstgrenze, die dem Siebenfachen ihres Jahresgrundgehalts entspricht.

2013 beliefen sich die leistungsabhängigen Zuteilungen der Konzernleitungsmitglieder und des Group CEO durchschnittlich auf das 3,7-Fache ihres Jahresgrundgehalts. 2012 lag die entsprechende Zahl beim 3,2-Fachen.

Messung mit einer Vergleichsgruppe

Das HRCC vergleicht die Vergütungen und Nebenleistungen der Konzernleitung mit einer Gruppe von vergleichbaren Unternehmen, die unter anderem aufgrund der Grösse, des Geschäftsmixes, der geografischen Reichweite sowie des Ausmasses, in dem sie bei der Talentrekrutierung mit uns konkurrieren, ausgewählt werden. Zudem berücksichtigt das HRCC das regulatorische Umfeld und die Geschäftspraktiken dieser Vergleichsgruppe, die einen Einfluss auf ihre Vergütungsstrategie und die Höhe der Vergütung haben können.

Die Stabilität der Vergleichsgruppe im Jahresvergleich wird vom HRCC als wichtiges Element betrachtet. 2013 überprüfte das HRCC unsere Vergleichsgruppe und bestätigte deren Angemessenheit. Die Gruppe setzt sich aus den zwölf folgenden Unternehmen zusammen: Bank of America, Barclays, BNP Paribas, Citigroup, Credit Suisse, Deutsche Bank, Goldman Sachs, HSBC, JP Morgan Chase, Julius Baer, Morgan Stanley und Nomura.

Die Gesamtvergütung der Konzernleitungsmitglieder zielt auf den Median der Vergleichsgruppe in der Branche ab, unter Berücksichtigung individueller Leistungen und der Performance des Konzerns.

Messung mit unserer Vergleichsgruppe

Der Vergleich stellt sicher, dass die Vergütung für unser Senior Management gemessen an unserer Vergleichsgruppe angemessen ist. Die wichtigsten Vergleichsfaktoren sind in der folgenden Tabelle zusammengefasst.

Firma	Grösse ¹	Business Mix ²	Geografische Ausrichtung ³	Konkurrenz bei der Talentrekretierung ⁴	Hauptsitz-Standort – regulatorische Faktoren ⁵	Hauptsitz-Standort – geografische Faktoren ⁶
Bank of America	○	◐	○	●	◐	◐
Barclays	◐	◐	●	●	◐	◐
BNP Paribas	◐	○	◐	◐	○	◐
Citigroup	○	○	◐	●	◐	◐
Credit Suisse	●	●	●	●	●	●
Deutsche Bank	●	●	◐	●	◐	●
Goldman Sachs	◐	○	◐	◐	◐	○
HSBC	○	○	◐	●	◐	◐
JP Morgan Chase	○	○	○	●	◐	◐
Julius Baer	○	○	○	◐	●	●
Morgan Stanley	●	●	◐	●	◐	◐
Nomura	○	◐	○	◐	◐	○

○ Weniger vergleichbar ◐ Mässig vergleichbar ● Vergleichbar

¹ Grösse: Evaluation hinsichtlich Erträgen, Profitabilität, verwalteter Vermögen und Zahl der Mitarbeiter. Nebst dem Einfluss des Business Mix und der geografischen Ausrichtung können diese Faktoren die Komplexität der Führungsaufgaben beeinflussen. ² Business Mix: hinsichtlich Art und Grösse der massgeblichen Geschäftsbereiche. Beeinflusst die Vergütungsstrategie, die Höhe der Vergütung, das Vergütungskonzept und – als wichtiger Faktor – das Risikoprofil. ³ Geografische Ausrichtung: nicht nur hinsichtlich Zusammensetzung evaluiert, sondern auch aus Sicht der europäischen Hauptsitze. Beeinflusst die Definition der Führungsaufgaben und deren Komplexität. ⁴ Konkurrenz bei der Talentrekretierung: Firmen, von denen UBS Mitarbeiter anwirbt und / oder Firmen, die von UBS Mitarbeiter anwerben. ⁵ Hauptsitz-Standort – regulatorische Faktoren: Einfluss des regulatorischen Umfeldes basierend auf der im Land des Hauptsitzes zuständigen und übergeordneten Aufsichtsbehörde. ⁶ Hauptsitz-Standort – geografische Faktoren: Kultur und Ortsüblichkeit mit Einfluss auf die Vergütungsstruktur und das Vergütungsniveau.

Aufgeschobene leistungsabhängige Vergütungen 2013

Im Einklang mit unserem Schwerpunkt auf der Schaffung einer nachhaltigen Leistung werden mindestens 80% der leistungsabhängigen Vergütung eines Konzernleitungsmitglieds aufgeschoben. Für das Jahr 2012 wurde vor dem Hintergrund des Konzernergebnisses für dieses Jahr und aufgrund einer Empfehlung des Group CEO entschieden, 100% der leistungsabhängigen Vergütung der Konzernleitung für 2012 aufzuschieben.

Für 2013 werden mindestens 50% der gesamten leistungsabhängigen Vergütung im Rahmen des Equity Ownership Plan (EOP), einer längerfristigen leistungsabhängigen Zuteilung, gewährt. EOP-Zuteilungen werden in den Jahren 3 bis 5 in drei gleichen Tranchen übertragen, sofern die anwendbaren Performance-Bedingungen erfüllt sind.

30% der Gesamtvergütung werden im Rahmen des Deferred Contingent Capital Plan (DCCP), einer weiteren längerfristigen leistungsabhängigen Zuteilung, gewährt, die erst im Jahr 5 übertragen wird. Nomineller Zins wird für jedes Jahr ausbezahlt, sofern das Unternehmen im betreffenden Geschäftsjahr einen bereinigten Vorsteuergewinn erzielt. Zusätzlich zu einem Schwellenwert von 10% in Bezug auf die stufenweise umgesetzte Kernkapitalquote (CET1) von UBS unterliegen die DCCP-Zuteilungen einer weiteren Performance-Bedingung. Falls UBS in einem Jahr während der fünfjährigen Aufschubfrist einen operativen Verlust erleidet, verfallen jeweils 20% der Zuteilungen für Mitglieder der Konzernleitung. Dies bedeutet, dass 100% der Zuteilung zusätzlich zum Verfallsrisiko weiteren Performance-Bedingungen unterliegen.

Für jedes Konzernleitungsmitglied werden maximal 20% der Gesamtvergütung sofort bar ausbezahlt, wobei eine Höchstgrenze von 1 Million Franken/US-Dollar (oder dem Gegenwert der entsprechenden Währung) gilt. Beträge oberhalb dieser Schwelle werden als Notional Shares unter dem EOP gewährt. Darüber hinaus werden bei Konzernleitungsmitgliedern, die im Geschäftsjahr 2013 als «UK Code Staff» galten, 50% der sofortigen Barauszahlung in Form von Aktien ausgerichtet, die bis 1. September 2014 gesperrt sind, und EOP Tranchen, die jeweils am 1. März übertragen werden, für weitere sechs Monate gesperrt. Die durchschnittliche Aufschubfrist für aufgeschobene Vergütungen der Konzernleitung 2013 beträgt 4,4 Jahre. Unsere Vergütungspläne verfügen über keinen Hebeleffekt, wie beispielsweise Multiplikatoren, weshalb sie nicht zu übertriebener Risikobereitschaft animieren.

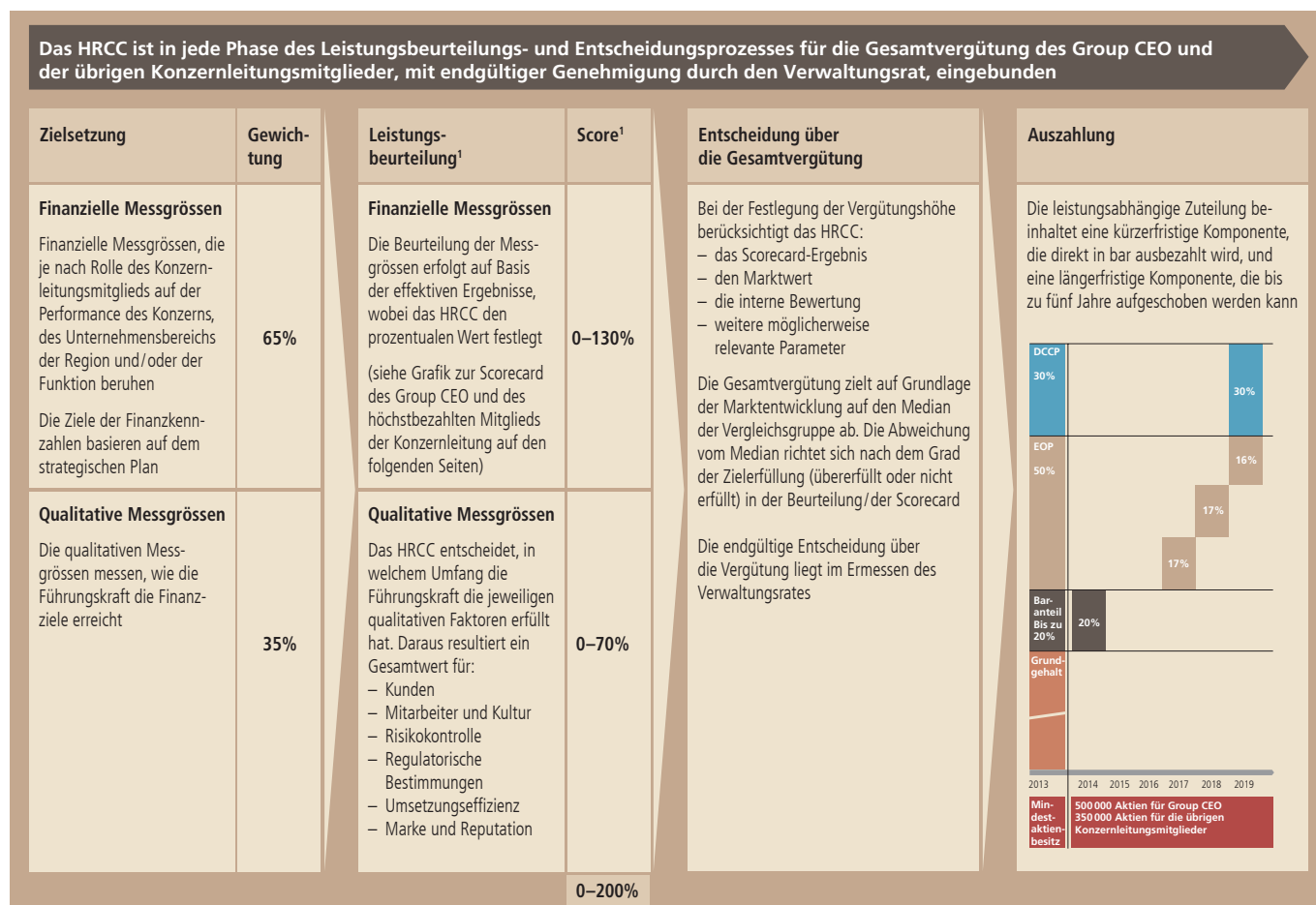
→ Siehe Abschnitt «Aufgeschobene variable Vergütungspläne» dieses Berichts für weitere Informationen

→ Siehe Abschnitt «Unser Vergütungsmodell für Nicht-Konzernleitungsmitglieder» dieses Berichts für weitere Informationen zum UK Code Staff

Vorschriften im Zusammenhang mit Aktienbesitz

Wir sind bestrebt, die Interessen der Konzernleitungsmitglieder mit den Interessen unserer Aktionäre in Einklang zu bringen. Um sicherzustellen, dass die Konzernleitungsmitglieder auf den längerfristigen Erfolg des Unternehmens fokussiert bleiben, muss der Group CEO einen Mindestbestand von 500 000 Aktien halten, und die übrigen

Vergütungsprozess für den Group CEO und die übrigen Konzernleitungsmitglieder im Überblick



¹ Das HRCC kann nach freiem Ermessen den prozentualen Wert/die Vergütungshöhe um maximal 20% nach oben oder unten anpassen, bleibt jedoch an die festgelegten Höchstgrenzen der Gesamtvergütung gebunden.

Konzernleitungsmitglieder müssen einen Mindestbestand von 350 000 UBS-Aktien halten. Diese Aktienbestände müssen bis spätestens fünf Jahre ab dem Zeitpunkt der Ernennung in die Konzernleitung aufgebaut sein. Die Aktien sind während der gesamten Amtsdauer zu halten. Zur Anzahl gehaltener UBS-Aktien zählen nebst den im Rahmen der Aktienvergütung zugeteilten, aufgeschobenen und nicht aufgeschobenen, auch die privat gehaltenen Aktien. Den Konzernleitungsmitgliedern ist es untersagt, die UBS-Aktien zu verkaufen, bevor der oben erwähnte Mindestbestand erreicht ist. Per Ende 2013 haben alle Konzernleitungsmitglieder, die mindestens fünf Jahre im Amt waren, die erforderlichen Aktienbestände erreicht.

Überblick über das Verfahren zur Festlegung der Vergütung der Konzernleitung

Das oben stehende Schema zeigt auf, wie die Vergütung der Konzernleitung unter Aufsicht und Kontrolle des HRCC und des Verwaltungsrates ermittelt wird.

Vergütung 2013

Die leistungsabhängigen Zuteilungen des Group CEO und jedes Konzernleitungsmitglieds beruhen auf den erreichten finanziellen und qualitativen Leistungszielen, wie sie zuvor in diesem Abschnitt beschrieben wurden.

Bei der Leistungsbeurteilung von Sergio P. Ermotti entfielen 65% auf das Konzernergebnis und 35% auf seine nach qualitativen Messgrößen bewertete Leistung.

Im Falle von Andrea Orcel (dem höchstbezahlten Konzernleitungsmitglied für das Jahr 2013) entfielen 35% auf das Konzernergebnis, 30% auf das Ergebnis der Investment Bank und 35% auf qualitative Messgrößen.

Sofern auf der Balanced Scorecard der «Target Score» erreicht wird, entspricht die Gesamtvergütung dem Marktmittelwert unserer Vergleichsgruppe.

Vergütung des Group Chief Executive Officer 2013

In der unten stehenden Tabelle werden die Faktoren zusammengefasst, anhand derer die Leistung von Sergio P. Ermotti als Group CEO im Geschäftsjahr 2013 durch das HRCC in Absprache mit dem Verwaltungsratspräsidenten beurteilt wurde.

Der Verwaltungsrat anerkennt, dass unter der Führung von Sergio P. Ermotti das Konzernergebnis für 2013 stark war und im Zeichen der fortgeschrittenen Umsetzung der ehrgeizigen Strategie des Konzerns stand – einer Strategie, die auf einer nachhaltigen Performance, erstklassigen Kapitalkennzahlen, der Kontrolle des operationellen Risikos sowie Wirksamkeit und Effizienz beruhte. Das Unternehmen erzielte einen gegenüber dem Vorjahr um 44% markant erhöhten bereinigten Konzerngewinn vor Steuern. Der Konzern konnte auch die Eigenkapitalrendite gegenüber 2012 erheblich steigern. Das Vertrauen der Anleger in den Fortschritt und den künftigen Erfolg von UBS zeigt sich nicht zuletzt an der Aktienkursentwicklung 2013.

UBS baute ihre Position als eine der weltweit am besten kapitalisierten Banken weiter aus und übertraf ihre Kapitalziele. Wir übertrafen auch die angestrebte Reduktion der risikogewichteten Aktiven gemäss Basel III und konnten unsere Bilanz erfolgreich weiter verringern. Unsere Liquiditätsquote sowie unser Deckungs- und Verschuldungsgrad gemäss Basel III blieben 2013 deutlich über den Anforderungen unserer Aufsichtsbehörde.

Alle Unternehmensbereiche von UBS verzeichneten 2013 erfreuliche Ergebnisse und waren in jedem Quartal profitabel. Durch den Erfolg des Unternehmens hat das Vertrauen der Kunden in die Strategie von UBS zugenommen. Dies schlug sich in den Nettoneugeldzuflüssen im Vermögensverwaltungsgeschäft nieder, die sich gegenüber dem Vorjahr um 14% auf 54 Milliarden Franken erhöhten.

Gemessen an den qualitativen Kriterien anerkannte der Verwaltungsrat die Erfolge von Sergio P. Ermotti bei der Umsetzung der konzernweiten Initiative, die Grundsätze des Unternehmens bezüglich Kundenfokus, exzellentem Service und nachhaltiger Leistung bei UBS weiter zu stärken. Diese Bemühungen sind bei der Sicherstellung eines adäquaten Verhaltens und einer angemessenen Kultur entscheidend und für den kontinuierlichen Erfolg von UBS ausschlaggebend. Die Beurteilung anerkannte auch das kontinuierliche Engagement von Sergio P. Ermotti, den Ruf von UBS zu wahren und zu festigen sowie die Beurteilung des Unternehmens durch seine wichtigsten Aufsichtsgremien deutlich zu verbessern.

Zusätzlich zu den erwähnten strategischen, finanziellen und qualitativen Leistungen honorierte der Verwaltungsrat zudem das Engagement des Group CEO für die Verbesserung der operationellen Risiken und die Bereinigung einer Reihe wichtiger rechtlicher Angelegenheiten, was sich positiv auf das Unternehmen auswirkte.

Aufgrund seiner Leistungen und des erfreulichen Ergebnisses im Jahr 2013 genehmigte der Verwaltungsrat den Antrag des HRCC, Sergio P. Ermotti eine leistungsabhängige Zuteilung von 7,9 Millionen Franken zu gewähren, wodurch sich seine Gesamtvergütung (ausschliesslich Nebenleistungen und Arbeitgeberbeitrag an die Vorsorgeeinrichtung) für das Jahr auf 10,4 Millionen Franken belief. Gemäss unseren Vergütungsgrundsätzen erhielt der Group CEO 13% seiner leistungsabhängigen Zuteilung in bar (1,0 Millionen Franken). Die restlichen 87% seiner leistungsabhängigen Zuteilung wurden im Rahmen des EOP (57%) und im Rahmen des DCCP (30%) aufgeschoben. Die effektive Übertragung der Zuteilungen im Rahmen des EOP und DCCP hängt (wie in diesem Abschnitt beschrieben) von der künftigen Entwicklung des Unternehmens ab.

Scorecard für den Group CEO

Finanzielle Faktoren ¹		Ergebnis 2013	Gewichtung	Ergebnis im Verhältnis zu den Vorgaben		
				Schwelle	Ziel	Stretch
Konzern (65%)	Konzern-RoE	6,7%	20%		●	
	Ber. Vorsteuergewinn des Konzerns	4,1 Milliarden	25%		●	
	CET1-Kernkapitalquote gemäss Basel III (vollständige Umsetzung)	12,8%	20%			●
Qualitative Faktoren		Gewichtung		Zielerreichung		
				Schwelle	Ziel	Stretch
Kunden, Mitarbeiter und Kultur, Risikokontrolle, Übereinstimmung mit regulatorischen Bestimmungen, Umsetzungseffizienz, Marke und Reputation		35%			●	

¹ Finanzielle Faktoren und Ziele beruhen auf der Grundlage interner Performance-Zielsetzungen in der Unternehmensplanung 2013. Diese Finanz-Zielgrössen stimmen nicht unbedingt mit den Konzernzielen von UBS überein, die wir im Oktober 2012 ankündigten und von denen die meisten ab 2015 zur Anwendung gelangen werden.

Vergütung des höchstbezahlten Konzernleitungsmitglieds 2013

Andrea Orcel, CEO der Investment Bank, war im Geschäftsjahr 2013 das höchstbezahlte Konzernleitungsmitglied. Die Bewertung der von Andrea Orcel erzielten finanziellen und qualitativen Leistungen durch den Group CEO sind in der unten stehenden Tabelle zusammengefasst. Das HRCC und der Verwaltungsrat schlossen sich der Gesamtbewertung an.

In seinem ersten vollen Jahr als CEO der Investment Bank erwies sich Andrea Orcel als eine effektive Führungspersönlichkeit, die massgeblich am Erreichen einer positiven Performance in einem für das Unternehmen sehr erfolgreichen Jahr beteiligt war. Er führte 2013 eine grundlegende Wende in den Ergebnissen der Investment Bank herbei. Nach der Ankündigung einer beschleunigten Umsetzung der Unternehmensstrategie Ende 2012 führte er das Unternehmen und seine Mitarbeiter durch eine intensive und manchmal herausfordernde Transformationsphase. Die stärker kundenorientierte und weniger komplexe und risikoreiche Investment Bank steigerte ihre Profitabilität 2013 deutlich und übertraf ihre Ziele in allen Bereichen. Sie erzielte im Berichtsjahr einen bereinigten Gewinn vor Steuern von 2,5 Milliarden Franken sowie eine bereinigte Rendite auf dem zugeteilten Eigenkapital von 30,6%, was deutlich über dem Ziel für 2013 liegt. Die Investment Bank blieb unter ihren relativ restriktiven Vorgaben für die risikogewichteten Aktiven und die finanzierten Vermögenswerte. Sie richtete ihren Fokus weiterhin stark auf einen effizienten und effektiven Ressourceneinsatz aus und erfüllte im Berichtsjahr ihr Ziel in Bezug das Aufwand-Ertrags-Verhältnis.

Ausserdem stärkte sie in ihren Kerngeschäften Beratung, Research, Aktien, Devisen und Edelmetalle ihre Position als einer der

weltweiten Marktführer. Zudem ist das Zins- und Kreditgeschäft kundenorientierter und weniger kapitalintensiv geworden, mit starkem Fokus auf einer verbesserten Effektivität der IT-Infrastruktur, die eine erstklassige Umsetzung der Strategie ermöglichte. Der Turnaround der Ergebnisse der Investment Bank wurde mit zahlreichen Branchenauszeichnungen honoriert und, was noch wichtiger ist, von unseren Kunden begrüsst. Im Einklang mit der Unternehmensstrategie setzte die Investment Bank ihre enge Zusammenarbeit mit den anderen Unternehmensbereichen fort, insbesondere mit den Wealth-Management-Einheiten, um den Kunden das Beste von UBS anbieten zu können und nachhaltige Renditen zum Nutzen der Aktionäre von UBS zu generieren.

Bei der Bewertung der Leistungen in Bezug auf qualitative Faktoren kam der Group CEO zu dem Schluss, dass Andrea Orcel sich stark darauf konzentriert hat, dass die Geschäftseinheit die Prinzipien des Unternehmens – Kundenfokus, exzellenter Service und nachhaltige Leistung – erfolgreich umgesetzt hat. Darüber hinaus schärfte er konsequent das Bewusstsein seiner Mitarbeiter für die höchsten Verhaltensstandards, wobei er auch die Probleme der Vergangenheit ansprach.

Aufgrund seiner bedeutenden Leistungen und des starken Ergebnisses im Jahr 2013 genehmigte der Verwaltungsrat den Vorschlag des HRCC, Andrea Orcel eine leistungsabhängige Zuteilung von 9,0 Millionen Franken zu gewähren, wodurch sich seine Gesamtvergütung für das Berichtsjahr (ausschliesslich Nebenleistungen und Arbeitgeberbeitrag an die Vorsorgeeinrichtung) auf 10,5 Millionen Franken beläuft. 89% seiner leistungsabhängigen Zuteilung wurde aufgeschoben, davon 59% gemäss EOP und 30% im Rahmen des DCCP.

→ Siehe Abschnitt «Performance und Vergütungsfinanzierung im Jahr 2013» dieses Berichts für weitere Informationen zur Finanzperformance 2013

Scorecard für das höchstbezahlte Mitglied der Konzernleitung

Finanzielle Faktoren ¹		Ergebnis 2013	Gewichtung	Ergebnis im Verhältnis zu den Vorgaben		
				Schwelle	Ziel	Stretch
Konzern (35%)	Konzern-RoE	6,7%	10%		●	
	Ber. Vorsteuergewinn des Konzerns	4,1 Milliarden	20%		●	
	CET1-Kernkapitalquote gemäss Basel III (vollständige Umsetzung)	12,8%	5%			●
Unternehmensbereich (30%)	RoAE (bereinigt)	31%	10%			●
	Aufwand-Ertrags-Verhältnis	73%	10%		●	
	RWA Basel III (vollständige Umsetzung)	62 Milliarden	10%			●
Qualitative Faktoren		Gewichtung		Schwelle	Zielerreichung	Stretch
Kunden, Mitarbeiter und Kultur, Risikokontrolle, Übereinstimmung mit regulatorischen Bestimmungen, Umsetzungseffizienz, Marke und Reputation		35%		Ziel		
					●	

¹ Finanzielle Faktoren und Ziele beruhen auf der Grundlage interner Performance-Zielsetzungen in der Unternehmensplanung 2013. Diese Finanz-Zielgrössen stimmen nicht unbedingt mit den Konzernzielen von UBS überein, die wir im Oktober 2012 ankündigten und von denen die meisten ab 2015 zur Anwendung gelangen werden.

Gesamtvergütung der Mitglieder der Konzernleitung für die Geschäftsjahre 2013 und 2012

Die nachfolgende Tabelle zeigt die Gesamtvergütung der Mitglieder der Konzernleitung für die Geschäftsjahre 2013 und 2012.

→ **Siehe Abschnitt «Zusätzliche Informationen» sowie «Anmerkung 34 Nahestehende Personen» im Abschnitt «Finanzinformationen» in unserem Geschäftsbericht 2013 für Informationen betreffend übertragene und gesperrte Aktien und Optionen von Konzernleitungsmitgliedern.**

Anstellungsverträge

Die Anstellungsverträge der Konzernleitungsmitglieder sehen keine «goldenen Fallschirme», also spezielle Abfindungsregelungen, einschliesslich Zusatzbeiträge an Pensionskassenpläne, vor. Alle Anstellungsverträge mit Konzernleitungsmitgliedern legen eine Kündigungsfrist von sechs Monaten fest, mit Ausnahme eines Anstellungsvertrages, der eine Kündigungsfrist von zwölf Monaten vorsieht. Falls ein Konzernleitungsmitglied das Unternehmen vor Ablauf des Geschäftsjahres verlässt, kann ihm – gemäss den

Gesamtvergütung der Mitglieder der Konzernleitung für die Geschäftsjahre 2013 und 2012

CHF (Ausnahmen sind angegeben)¹

Name, Funktion	Für das Jahr	Grundgehalt	Unmittelbarer Baranteil ²	Jährliche leistungsabhängige Zuteilung unter EOP ³	Jährliche leistungsabhängige Zuteilung unter DCCP ⁴	Nebenleistungen ⁵	Arbeitgeberbeiträge an Vorsorgeeinrichtungen ⁶	Total
Sergio P. Ermotti, Group CEO	2013	2 500 000	1 000 000	4 530 000	2 370 000	127 300	202 822	10 730 122
Sergio P. Ermotti, Group CEO (höchste Gesamtvergütung)	2012	2 500 000	0	3 660 000	2 440 000	69 500	201 088	8 870 588
Andrea Orcel (höchste Gesamtvergütung)	2013	1 500 000	1 000 000	5 300 000	2 700 000	727 048	202 822	11 429 870
Gesamtvergütungen aller Mitglieder der Konzernleitung, die per Ende Jahr im Amt waren ⁷	2013	16 873 360	9 949 062	33 894 646	18 790 161	1 548 784	1 347 784	82 403 796
	2012	16 273 460	0	31 355 592	20 903 728	640 683	1 233 719	70 407 181
Gesamtvergütungen aller im Verlauf des Jahres ausgeschiedenen Mitglieder der Konzernleitung ⁸	2013	0	0	0	0	0	0	0
	2012	1 593 288	0	0	0	105 865	14 799	1 713 952

¹ Lokale Währungen werden zum Wechselkurs in Schweizer Franken umgerechnet, gemäss «Anmerkung 36 Wichtigste Fremdwährungsumrechnungskurse» im Abschnitt «Finanzinformationen» dieses Berichts. ² Gemäss der Vergütungsstruktur 2013 werden 20% als unmittelbarer Baranteil ausbezahlt, vorbehaltlich der maximalen Limite für Barvergütungen von 1 Million Franken/US-Dollar. Der unmittelbare Baranteil für Andrea Orcel beinhaltet gesperrte Aktien gemäss anwendbaren Anforderungen der Prudential Regulation Authority UK. Für das Geschäftsjahr 2012 wurden keine unmittelbaren Baranteile ausbezahlt. ³ Zur Ermittlung der zum Zeitpunkt der Gewährung zugeteilten Anzahl der Aktien der EOP-Zuteilungen für die Geschäftsjahre 2013 und 2012 ist der kommunizierte Betrag durch 18,60 Franken beziehungsweise 20,88 US-Dollar (für Notional Shares) für 2013, sowie durch 15,014 Franken beziehungsweise 15,868 US-Dollar (für Stammaktien) und durch 13,97 Franken beziehungsweise 14,77 US-Dollar (für Notional Shares) für 2012 dividiert worden. Grundlage bildeten die Durchschnittskurse der UBS-Aktie während der letzten zehn Handelstage vor dem Zuteilungsdatum und einschliesslich diesem (28. Februar 2014 respektive 15. März 2013). Für Notional Shares, welche unter EOP 2012 gewährt worden sind, ist die Anzahl der Notional Shares um den geschätzten Wert der während der Aufschubfrist für die UBS-Aktie gezahlten Dividende angepasst. ⁴ DCCP-Zuteilungen werden nach der fünfjährigen Aufschubfrist vollständig übertragen. Der Betrag widerspiegelt den Betrag des nominellen Schuldtitels ohne zukünftigen nominellen Zins. Für DCCP-Zuteilungen für das Geschäftsjahr 2012 wird der nominelle Zinssatz für auf US-Dollar lautende Zuteilungen auf 5,125% und für auf Schweizer Franken lautende Zuteilungen auf 3,500% festgelegt. Für DCCP-Zuteilungen für das Geschäftsjahr 2012 wird der nominelle Zinssatz für auf US-Dollar lautende Zuteilungen auf 6,25% und für auf Schweizer Franken lautende Zuteilungen auf 5,40% festgelegt. ⁵ Nebenleistungen werden allesamt zum Marktwert bewertet. ⁶ In diesem Betrag nicht berücksichtigt sind die obligatorischen Arbeitgeberbeiträge an die Sozialversicherung, eingeschlossen sind die Arbeitgeberbeiträge an die Pensionskasse. Die Arbeitnehmerbeiträge sind im Grundgehalt und in der jährlichen leistungsabhängigen Vergütung enthalten. ⁷ Am 31. Dezember 2013 sowie am 31. Dezember 2012 waren elf Mitglieder der Konzernleitung im Amt. ⁸ 2012: beinhaltet drei Monate im Amt als Konzernleitungsmitglied für Alexander Wilmot-Sitwell und zehn Monate im Amt als Konzernleitungsmitglied für Carsten Kengeter.

Fixe und variable Vergütung der Konzernleitungsmitglieder¹

Mio. CHF (Ausnahmen sind angegeben)	Total per Jahresende 2013		Nicht aufgeschoben		Aufgeschoben ²		Total per Jahresende 2012 ³
	Betrag	%	Betrag	%	Betrag	%	
Gesamtvergütung							
Betrag	80	100	27	34	53	66	70
Anzahl Empfänger	11						13
Fixe Vergütung							
Grundgehalt	17	21	17	100	0	0	18
Variable Vergütung	63	79	10	16	53	84	52
Barvergütung	10		10	100	0	0	0
Equity Ownership Plan (EOP)	34		0	0	34	100	31
Deferred Contingent Capital Plan (DCCP)	19		0	0	19	100	21

¹ Die Zahlen beziehen sich auf alle Mitglieder der Konzernleitung, die 2013 im Amt waren. ² Werte zum Zeitpunkt der Zuteilung der Pläne, welche von der Aufwandserfassung abweichen können. ³ Das Jahr 2012 dargestellt wie im Geschäftsbericht 2012.

vorgenannten Grundsätzen – als Entschädigung für seinen Beitrag im laufenden Geschäftsjahr eine diskretionäre leistungsabhängige Zuteilung gewährt werden. Solche Zuteilungen liegen vollumfänglich im Ermessen des Verwaltungsrates, der auch den Entscheid fällen kann, keine Vergütung zu gewähren.

Kredite

Die Mitglieder der Konzernleitung können Darlehen, feste Vorschüsse und Hypotheken erhalten. Diese Darlehen werden im

Rahmen des üblichen Geschäftsgangs zu den im Wesentlichen gleichen Bedingungen wie für andere Mitarbeiter, einschliesslich Zinsen und Sicherheiten, vergeben und weisen weder ein unüblich hohes Rückzahlungsrisiko noch sonstige unvorteilhafte Merkmale auf.

→ Siehe Abschnitt «Zusätzliche Informationen» sowie «Anmerkung 34 Nahestehende Personen» im Abschnitt Finanzinformationen unseres Geschäftsberichts 2013 für weitere Informationen über Kredite, die aktuellen und früheren Führungskräften gewährt wurden

Aktien- und Optionsbesitz/-anspruch von Mitgliedern der Konzernleitung per 31. Dezember 2013 / 2012¹

Name, Funktion	per 31. Dezember	Anzahl aufgeschobene Aktien/Risiken ausgesetzt ²	Anzahl nicht aufgeschobene Aktien	Total Anzahl Aktien	Möglicherweise übertragene Stimmrechte in %	Anzahl Optionen ³	Möglicherweise übertragene Stimmrechte in % ⁴
Sergio P. Ermotti, Group Chief Executive Officer	2013	453 460	69 900	523 360	0,025	0	0,000
	2012	220 928	41 960	262 888	0,013	0	0,000
Markus U. Diethelm, Group General Counsel	2013	542 417	108 007	650 424	0,032	0	0,000
	2012	506 132	126 098	632 230	0,030	0	0,000
John A. Fraser, Chairman und CEO Global Asset Management	2013	645 324	268 945	914 269	0,044	756 647	0,037
	2012	617 529	315 270	932 799	0,045	884 531	0,042
Lukas Gähwiler, CEO UBS Switzerland und CEO Retail & Corporate	2013	504 800	22 727	527 527	0,026	0	0,000
	2012	412 199	95 537	507 736	0,024	0	0,000
Ulrich Körner, Group Chief Operating Officer und CEO UBS Group EMEA	2013	688 923	208 887	897 810	0,044	0	0,000
	2012	605 284	121 837	727 121	0,035	0	0,000
Philip J. Lofts, Group Chief Risk Officer	2013	601 553	157 447	759 000	0,037	500 741	0,024
	2012	542 402	169 789	712 191	0,034	536 173	0,026
Robert J. McCann, CEO Wealth Management Americas und CEO UBS Group Americas	2013	892 872	65 971	958 843	0,046	0	0,000
	2012	658 470	18 112	676 582	0,032	0	0,000
Tom Naratil, Group Chief Financial Officer	2013	422 516	263 027	685 543	0,033	867 087	0,042
	2012	340 757	233 603	574 360	0,027	935 291	0,045
Andrea Orcel, CEO Investment Bank	2013	1 209 775	0	1 209 775	0,059	0	0,000
	2012	1 755 691	0	1 755 691	0,084	0	0,000
Chi-Won Yoon, CEO UBS Group Asia Pacific	2013	502 762	441 143	943 905	0,046	538 035	0,026
	2012	478 986	370 760	849 746	0,041	578 338	0,028
Jürg Zeltner, CEO UBS Wealth Management	2013	624 415	13 920	638 335	0,031	203 093	0,010
	2012	522 500	38 329	560 829	0,027	203 093	0,010
Total	2013	7 088 817	1 619 974	8 708 791	0,422	2 865 603	0,139
	2012	6 660 878	1 531 295	8 192 173	0,391	3 137 426	0,150

¹ Diese Tabelle enthält alle aufgeschobenen und nicht aufgeschobenen Aktien und Optionen von Mitgliedern der Konzernleitung inklusive nahestehender Personen. ² Inklusive unter variablen Vergütungsplänen mit Verfallsklauseln zugewiesener Aktien. Die tatsächliche Anzahl zu übertragender Aktien wird gemäss den Planbedingungen berechnet werden. Weitere Informationen zu den beiden Plänen sind in diesem Abschnitt unter «Aufgeschobene variable Vergütungspläne» aufgeführt. ³ Details zu den Optionsplänen und Bedingungen sind in «Anmerkung 29 Aktienbeteiligungs- und andere Vergütungspläne» im Abschnitt «Finanzinformationen» unseres Geschäftsberichts 2013 aufgeführt. ⁴ Keine Konversionsrechte ausstehend.

Vergütung für den Verwaltungsrat im Jahr 2013

Die Mitglieder des Verwaltungsrates erhalten feste Grundhonorare für ihre Dienste. Davon werden 50% in Form von gesperrten UBS-Aktien ausbezahlt, es sei denn, sie entscheiden sich, das gesamte Honorar in gesperrten UBS-Aktien zu beziehen. Die Mitglieder des Verwaltungsrates erhalten keine variable Vergütung. So wird ihr Fokus auf eine langfristige Strategie, Aufsicht und Governance verstärkt und sie können ihre Unabhängigkeit vom Senior Management des Unternehmens besser wahren. Der Verwaltungsratspräsident erhält als nicht unabhängiges Mitglied des Verwaltungsrates ein Jahresgrundgehalt, gesperrte UBS-Aktien und Nebenleistungen.

Verwaltungsratspräsident

Unsere Vergütungsstruktur sieht für den Präsidenten des Verwaltungsrates Axel A. Weber ein jährliches Grundgehalt von 2 Millionen Franken und 200 000 UBS-Aktien, die für vier Jahre gesperrt sind, sowie Nebenleistungen vor. Die Aktien sind nicht als variable Vergütung konzipiert oder vorgesehen. Der Wert der 200 000 UBS-Aktien, die für 2013 gewährt wurden, betrug 3 720 000 Franken. Daher belief sich die Gesamtvergütung, einschliesslich der Nebenleistungen und Arbeitgeberbeiträge an die Vorsorgeeinrichtung, für seine Dienste als Verwaltungsratspräsident von Januar bis Dezember 2013 auf 6 069 516 Franken.

Die Aktienkomponente sorgt dafür, dass die Vergütung des Verwaltungsratspräsidenten an den längerfristigen Erfolg des Unternehmens gekoppelt ist. Der Arbeitsvertrag des Verwaltungsratspräsidenten enthält keine speziellen Abfindungsregelungen, wie Zusatzbeiträge in Pensionskassenpläne. Die Nebenleistungen für den Präsidenten des Verwaltungsrates entsprechen den auch für andere Mitarbeiter geltenden lokalen Gegebenheiten. Das HRCC ist für die Festlegung der Vergütung des Verwaltungsratspräsidenten verantwortlich. Es nimmt jährlich eine Beurteilung vor und berücksichtigt dabei die Höhe der Honorare und/oder Vergütungen für vergleichbare Funktionen ausserhalb von UBS.

Da sich der Aktienkurs seit der Einführung unserer Vergütungsstruktur für die Funktion des Verwaltungsratspräsidenten im Jahr 2009 stetig verbessert hat, hat das HRCC, in Übereinstimmung mit dem Verwaltungsratspräsidenten, beschlossen, die Vergütungsstruktur auf das Jahr 2014 zu überprüfen und das Aufwärtspotenzial zu beschränken, damit die Gesamtvergütung des Verwaltungsratspräsidenten auf dem derzeitigen Niveau verbleibt. In Übereinstimmung mit der Marktpraxis für Honorare von Verwaltungsratspräsidenten haben wir eine Veränderung bei der Zusammensetzung der Vergütung vorgenommen, bei der ein grösserer

Anteil der Vergütung des Verwaltungsratspräsidenten in bar ausbezahlt wird (vorgesehen sind zurzeit ungefähr 60%). Der Rest der Gesamtvergütung wird in Aktien vergütet, welche für vier Jahre gesperrt sein werden.

Unabhängige Verwaltungsratsmitglieder

Mit Ausnahme des Verwaltungsratspräsidenten werden alle Verwaltungsratsmitglieder als unabhängig erachtet und erhalten feste Grundhonorare für ihre Dienste. Davon werden 50% in bar und 50% in Form von gesperrten UBS-Aktien ausbezahlt, die einer Haltefrist von vier Jahren unterliegen. Wahlweise erfolgt die Vergütung zu 100% in Form von gesperrten UBS-Aktien. In allen Fällen wird die Zahl der Aktien, welche die unabhängigen Mitglieder des Verwaltungsrates beziehen dürfen, mit einem Abschlag von 15% auf den aktuellen Marktpreis zum Zeitpunkt der Zuteilung berechnet. Neben dem Grundhonorar erhalten unabhängige Verwaltungsratsmitglieder Vergütungen für den Einsitz in den Ausschüssen. Diese richten sich nach dem Aufwand, mit dem die Einsitznahme in den verschiedenen Ausschüssen des Verwaltungsrates verbunden ist. Der Senior Independent Director und der Vizepräsident des Verwaltungsrates erhalten darüber hinaus eine Zahlung von je 250 000 Franken. Entsprechend ihrer Funktion erhalten die unabhängigen Verwaltungsratsmitglieder keine leistungsabhängigen Vergütungen, Abfindungszahlungen oder Nebenleistungen. Die Höhe des Grundhonorars, die Vergütungen für Ausschusssitzungen und jegliche andere Zahlungen für unabhängige Verwaltungsratsmitglieder werden jährlich überprüft. Dabei unterbreitet der Verwaltungsratspräsident dem HRCC einen Vorschlag zur endgültigen Genehmigung. Dieses unterbreitet seine Empfehlung anschliessend dem Verwaltungsrat.

Die Tabelle «Details zu den Vergütungen der unabhängigen Mitglieder des Verwaltungsrates und zusätzliche Informationen»

Gesamtvergütungen der Mitglieder des Verwaltungsrates

CHF (Ausnahmen sind angegeben)¹

Gesamtvergütungen aller Mitglieder des Verwaltungsrates

	Für das Jahr	Total
	2013	13 694 516
	2012	11 802 434

¹ Lokale Währungen werden zum Wechselkurs in Schweizer Franken umgerechnet, gemäss «Anmerkung 36 Wichtigste Fremdwährungsumrechnungskurse» im Abschnitt «Finanzinformationen» unseres Geschäftsberichts 2013.

geprüft **Details zu den Vergütungen der nicht unabhängigen Mitglieder des Verwaltungsrates und zusätzliche Informationen**

CHF (Ausnahmen sind angegeben)¹

Name, Funktion ²	Für das Jahr	Grundgehalt	Jährliche Aktienvergütung	Nebenleistungen ³	Arbeitgeberbeiträge an Vorsorgeeinrichtungen ⁴	Total
Axel A. Weber, Verwaltungsratspräsident	2013	2 000 000	3 720 000	89 446	260 070	6 069 516
	2012	1 322 581	2 003 995 ⁵	69 867	171 898	3 568 341
Kaspar Villiger, ehemaliger Verwaltungsratspräsident	2013	–	–	–	–	–
	2012	354 167	200 000 ⁵	54 926	–	609 093

¹ Lokale Währungen werden zum Wechselkurs in Schweizer Franken umgerechnet, gemäss «Anmerkung 36 Wichtigste Fremdwährungsumrechnungskurse» im Abschnitt «Finanzinformationen» unseres Geschäftsberichts 2013. ² Axel A. Weber war per 31. Dezember 2013 sowie per 31. Dezember 2012 das einzige nicht unabhängige Mitglied des Verwaltungsrates. Kaspar Villiger stand an der Generalversammlung vom 3. Mai 2012 nicht zur Wiederwahl. ³ Nebenleistungen werden allesamt zum Marktwert bewertet. ⁴ In diesem Betrag nicht berücksichtigt sind die obligatorischen Arbeitgeberbeiträge an die Sozialversicherung. Die Arbeitgeberbeiträge an die gesetzlich vorgeschriebene berufliche Vorsorge sind indes eingeschlossen. Die Arbeitnehmerbeiträge sind im Grundgehalt und in der jährlichen leistungsabhängigen Vergütung enthalten. ⁵ Diese Aktien sind vier Jahre gesperrt.

geprüft **Details zu den Vergütungen der unabhängigen Mitglieder des Verwaltungsrates und zusätzliche Informationen**

CHF (Ausnahmen sind angegeben)¹

Name, Funktion ²	Audit Committee	Human Resources & Compensation Committee	Governance & Nominating Committee	Corporate Responsibility Committee	Risk Committee	Für den Zeitraum GV zu GV	Grundhonorar	Vergütungen für Ausschüsse	Zusatzleistungen	Total	Aktienanteil ³	Anzahl Aktien ^{4,5}
Michel Demaré, Vizepräsident	M	M	M			2013/2014	325 000	400 000	250 000 ⁶	975 000	50	30 834
	M		M			2012/2013	325 000	300 000	250 000 ⁶	875 000	50	34 233
David Sidwell, Senior Independent Director			M		V	2013/2014	325 000	500 000	250 000 ⁶	1 075 000	50	33 997
			M		V	2012/2013	325 000	500 000	250 000 ⁶	1 075 000	50	42 057
Reto Francioni, Mitglied				M		2013/2014	325 000	50 000	–	375 000	50	11 859
						2012/2013	–	–	–	–	–	–
Rainer-Marc Frey, Mitglied		M			M	2013/2014	325 000	300 000	–	625 000	100	37 394
		M			M	2012/2013	325 000	300 000	–	625 000	100	46 367
Ann F. Godbehere, Mitglied	M	V				2013/2014	325 000	500 000	–	825 000	50	26 091
	M	V				2012/2013	325 000	500 000	–	825 000	50	32 276
Axel P. Lehmann, Mitglied					M	2013/2014	325 000	200 000	–	525 000	100	31 403
			M		M	2012/2013	325 000	300 000	–	625 000	100	46 367
Wolfgang Mayrhuber, ehemaliges Mitglied				V		2013/2014	–	–	–	–	–	–
		M				2012/2013	325 000	200 000	–	525 000	50	20 539
Helmut Panke, Mitglied		M			M	2013/2014	325 000	300 000	–	625 000	50	19 765
		M			M	2012/2013	325 000	300 000	–	625 000	50	24 452
William G. Parrett, Mitglied	V			M		2013/2014	325 000	350 000	–	675 000	50	21 347
	V			M		2012/2013	325 000	350 000	–	675 000	50	26 408
Isabelle Romy, Mitglied	M		M			2013/2014	325 000	300 000	–	625 000	50	19 765
	M		M			2012/2013	325 000	300 000	–	625 000	50	24 452
Beatrice Weder di Mauro, Mitglied	M				M	2013/2014	325 000	400 000	–	725 000	50	22 928
	M				M	2012/2013	325 000	250 000	–	575 000	50	22 496
Joseph Yam, Mitglied				M	M	2013/2014	325 000	250 000	–	575 000	50	18 184
				M	M	2012/2013	325 000	250 000	–	575 000	50	22 496
Total 2013										7 625 000		
Total 2012										7 625 000		

Legende: V = Vorsitzender des entsprechenden Ausschusses; M = Mitglied des entsprechenden Ausschusses

¹ Lokale Währungen werden zum Wechselkurs in Schweizer Franken umgerechnet, gemäss «Anmerkung 36 Wichtigste Fremdwährungsumrechnungskurse» im Abschnitt «Finanzinformationen» unseres Geschäftsberichts 2013. ² Per 31. Dezember 2013 waren elf unabhängige Mitglieder des Verwaltungsrates im Amt. Reto Francioni wurde an der Generalversammlung vom 2. Mai 2013 in den Verwaltungsrat gewählt und Wolfgang Mayrhuber stand an der Generalversammlung vom 2. Mai 2013 nicht mehr zur Wiederwahl. Per 31. Dezember 2012 waren elf unabhängige Mitglieder des Verwaltungsrates im Amt. Isabelle Romy und Beatrice Weder di Mauro wurden an der Generalversammlung vom 3. Mai 2012 in den Verwaltungsrat gewählt und Bruno Gehrig stand an der Generalversammlung vom 3. Mai 2012 nicht mehr zur Wiederwahl. ³ Honorare werden zu 50% in bar und zu 50% in gesperrten UBS-Aktien ausbezahlt. Unabhängige Mitglieder des Verwaltungsrates können beantragen, dass ihnen 100% ihres Honorars in gesperrten UBS-Aktien ausbezahlt werden. ⁴ Für 2013 wurden die Aktien zu 18.60 Franken bewertet (Durchschnittspreis der UBS-Aktien an der SIX Swiss Exchange während der letzten zehn Handelstage im Februar 2014) und mit einem Preisabschlag von 15%, entsprechend einem Preis von 15.81 Franken, zugeteilt. Die Aktien sind für vier Jahre gesperrt. Für 2012 wurden die Aktien zu CHF 15.03 bewertet (Durchschnittspreis der UBS-Aktien an der SIX Swiss Exchange während der letzten zehn Handelstage im Februar 2013) und mit einem Preisabschlag von 15%, entsprechend einem Preis von CHF 12.78, zugeteilt. Die Aktien sind für vier Jahre gesperrt. ⁵ Die Anzahl ausbezahlter Aktien reduziert sich im Falle der 100%-Wahloption um den für die Sozialversicherungsbeiträge aufzuwendenden Betrag. Alle Vergütungen sind sozialversicherungs- und quellensteuerpflichtig. ⁶ Diese Vergütung ist mit der Funktion des Vizepräsidenten respektive des Senior Independent Director verbunden.

zeigt die Vergütung der unabhängigen Mitglieder des Verwaltungsrates für den Zeitraum zwischen den Generalversammlungen 2013 und 2014. Die Honorare für die Jahre 2013 und 2014 blieben seit 1998 unverändert. Die Entschädigung für die Verwaltungsratsmitglieder ohne jene für den Verwaltungsratspräsidenten betrug zwischen 375 000 und 1 075 000 Franken. Die Gesamtentschädigung der unabhängigen Mitglieder des Verwaltungsrates für den Zeitraum zwischen den Generalversammlungen 2013 und 2014 belief sich auf 7,6 Millionen Franken und blieb somit im Vergleich zum vorausgegangenen Zeitraum unverändert.

Im Rahmen der geltenden Regeln haben zwei Verwaltungsratsmitglieder entschieden, 100% ihrer Vergütung, abzüglich der anwendbaren Reduktionen, in Form von Aktien zu beziehen.

Kredite

Darlehen an unabhängige Mitglieder des Verwaltungsrates werden zu den üblichen Geschäfts- und Marktbedingungen gewährt. Darlehen an nicht unabhängige Mitglieder des Verwaltungsrates werden im Rahmen der üblichen Geschäftsbedingungen und zu denselben Konditionen bezüglich Zinsen und Sicherheiten wie den übrigen Mitarbeitern gewährt und weisen weder ein unüblich hohes Rückzahlungsrisiko noch sonstige unvorteilhafte Merkmale auf.

→ Siehe Abschnitt «Zusätzliche Informationen» sowie «Anmerkung 34 Nahestehende Personen» im Abschnitt «Finanzinformationen» in unserem Geschäftsbericht 2013 für Informationen über Kredite, die aktuellen und früheren Verwaltungsratsmitgliedern gewährt wurden

Unser Vergütungsmodell für Mitarbeiter ausserhalb der Konzernleitung

Die Gesamtvergütung eines Mitarbeiters umfasst ein Grundgehalt und eine leistungsabhängige Vergütung. Die leistungsabhängige Vergütung kann aus einer kürzerfristigen, leistungsabhängigen Barvergütung und einer längerfristigen leistungsabhängigen Vergütung bestehen, welche aufgeschoben und in der Form von Notional Shares (Aktienanwartschaften) oder Notional Bonds von UBS gewährt wird. Im weiteren werden Vorsorge- und Nebenleistungen in Übereinstimmung mit lokalen Usanzen gewährt.

Grundgehalt

Das Grundgehalt trägt den Fähigkeiten, der Funktion sowie der Erfahrung des Mitarbeiters, aber auch den lokalen Marktgegebenheiten Rechnung. Es ist fix und wird in der Regel monatlich oder alle zwei Wochen ausbezahlt. Von 2011 bis 2013 wurden die Löhne nur in begrenztem Masse erhöht. Wir haben beschlossen, die Löhne an das Marktniveau anzupassen, was jedoch je nach Funktion und Standort sehr unterschiedlich ausfallen wird. Per März 2014 wurden die Grundgehälter um insgesamt 157 Millionen Franken angehoben. Dies entspricht einer Erhöhung um 2,5%. Die Rückkehr zu vernünftigen Erhöhungen, welche dem Wettbewerbsumfeld entsprechen, stärken unsere Marktposition bezüglich Entlohnung. Trotzdem werden Lohnerhöhungen nach wie vor vorwiegend Mitarbeitern gewährt, die befördert wurden, grosse Leistungsträger sind oder hervorragende Ergebnisse erzielt oder mehr Verantwortung übernommen haben. Diese Praxis entspricht weitgehend dem Trend in der gesamten Branche. Für unser Unternehmen ist die Gesamtvergütung massgebend. Zum Beispiel werden wir bei der Festlegung der Pools für leistungsabhängige Zuteilungen 2014 die Gehaltserhöhungen berücksichtigen, die früher im Jahr gewährt wurden. Wir werden die Löhne und leistungsabhängigen Zuteilungen auch weiterhin im Hinblick auf die Marktentwicklungen, den Konzernernfolg, die Bezahlbarkeit und unser Versprechen, für unsere Aktionäre nachhaltige Renditen zu erwirtschaften, prüfen.

Vorsorgeleistungen, Nebenleistungen und Mitarbeiter-Aktienbeteiligungsprogramm

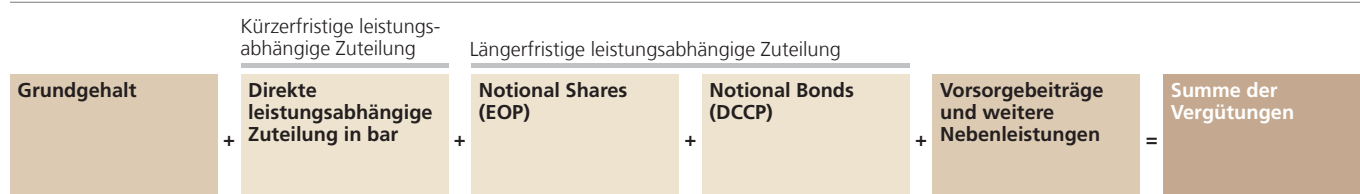
Wir bieten Nebenleistungen wie Krankenversicherungs- und Rentenleistungen. Diese Nebenleistungen sind von Standort zu Standort unterschiedlich, jedoch in allen Märkten, in denen wir tätig sind, wettbewerbsfähig.

An den verschiedenen Standorten beziehungsweise in den verschiedenen Ländern werden je nach lokalen Anforderungen und Gegebenheiten unterschiedliche Pensionskassenpläne und -beiträge angeboten. Mitarbeiter und Führungskräfte am selben Standort unterstehen jedoch grundsätzlich derselben Pensionskassenregelung.

Mit unserem Mitarbeiter-Aktienbeteiligungsprogramm, dem Equity Plus Plan, können die Mitarbeiter bis zu 30% ihres Grundgehalts und bis zu 35% ihrer leistungsabhängigen Zuteilung für Käufe von UBS-Aktien verwenden. Alle Mitarbeiter unter dem Range eines Managing Director sind zur Teilnahme an diesem Plan berechtigt. Die Mitarbeiter können die UBS-Aktien zum Marktpreis kaufen und erhalten für je drei über das Programm erworbene Aktien eine Zusatzaktie gratis. Im Rahmen des «Equity Plus»-Plans erworbene Aktien unterliegen in der Regel einem Veräusserungsverbot von drei Jahren ab dem Datum des Erwerbs. Die Zusatzaktien unterliegen einer Aufschubfrist von drei Jahren, und ihre Übertragung erfolgt nur bei Fortbestehen des Arbeitsverhältnisses mit der Bank.

→ Siehe «Anmerkung 28 Vorsorgeeinrichtungen und andere Leistungen an Arbeitnehmer nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses» im Abschnitt «Finanzinformationen» unseres Geschäftsberichts 2013 für weitere Informationen zu den wesentlichen Leistungen an Arbeitnehmer nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses in der Schweiz und in anderen Ländern

Komponenten der Vergütung



Leistungsabhängige Zuteilungen

Die meisten regulären Mitarbeiter können eine jährliche ermessensbasierte leistungsabhängige Vergütung erhalten. Deren Höhe hängt vom Konzernergebnis, dem Ergebnis des Unternehmensbereichs, in dem der Mitarbeiter tätig ist, sowie von der individuellen Leistung des Mitarbeiters ab und liegt im vollumfänglichen Ermessen des Unternehmens.

Für das Geschäftsjahr 2013 betragen die leistungsabhängigen Zuteilungen über den gesamten Konzern hinweg im Durchschnitt ungefähr 52% des Grundgehalts (2012: 37%). Sie reflektierten damit das verbesserte Ergebnis des Unternehmens.

Messung mit einer Vergleichsgruppe

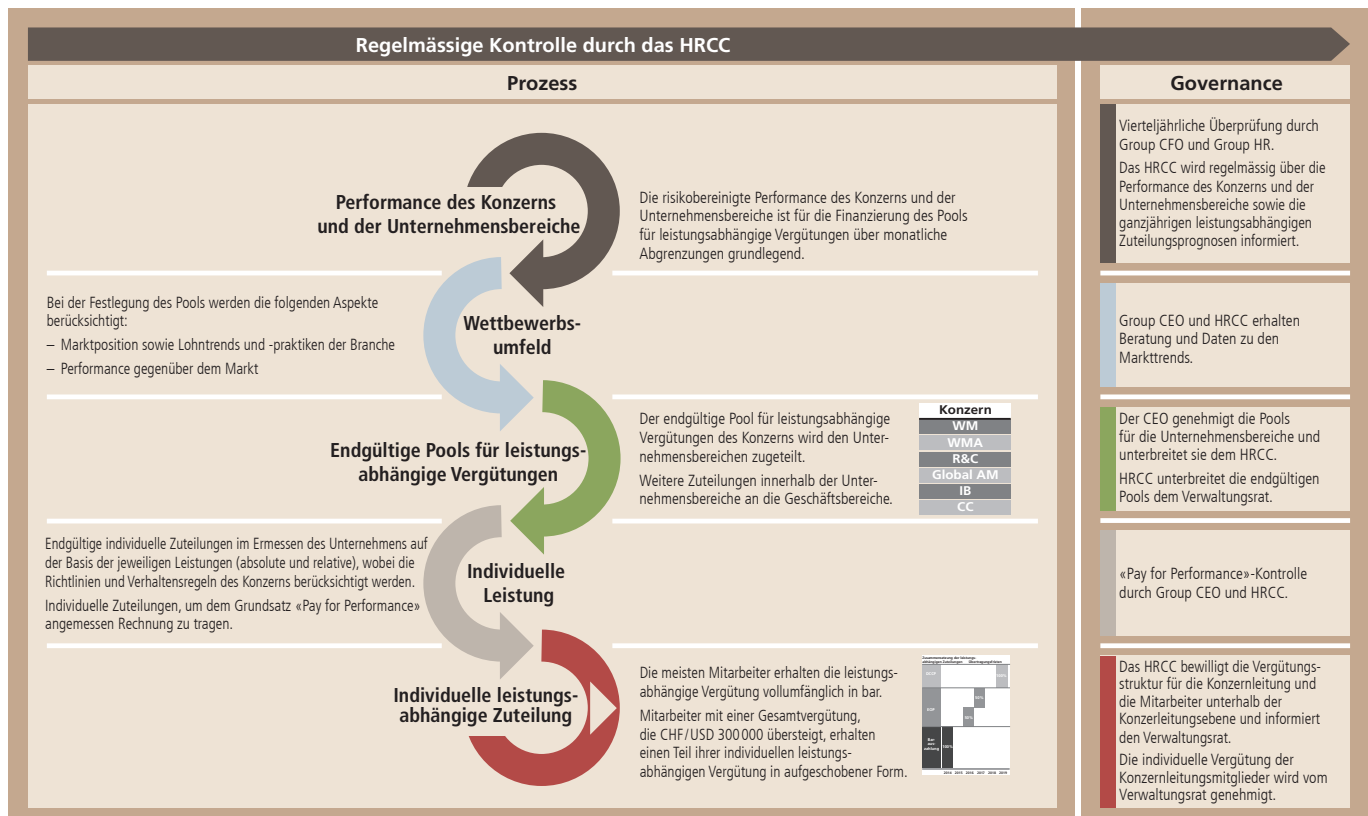
Angesichts der Vielfalt unserer Geschäftstätigkeiten verwenden wir für die Vergütung je nach Unternehmensbereich, Standort und Art der Position unterschiedliche Unternehmen als Vergleichs-

grösse. Für bestimmte Geschäftsbereiche oder Positionen können wir andere bedeutende internationale Banken, weitere grosse Schweizer Privatbanken, Private-Equity-Firmen, Hedge Funds und Nichtfinanzunternehmen berücksichtigen. Zudem vergleichen wir die Vergütung von Mitarbeitern in vergleichbaren Rollen innerhalb der Unternehmensbereiche und standortübergreifend.

Aufgeschobene leistungsabhängige Zuteilungen

Um sicherzustellen, dass die Mitarbeiter auf die längerfristige Profitabilität des Unternehmens fokussiert sind, wird ein erheblicher Teil ihrer leistungsabhängigen Zuteilungen bis zu fünf Jahre aufgeschoben, falls ihre Gesamtvergütung 300 000 Franken/US-Dollar überschreitet. Im Jahr 2012 war diese Schwelle bei 250 000 Franken/US-Dollar. Diese Erhöhung, zusammen mit der Einführung abgestufter Aufschubfristen, passt unsere aufgeschobene Vergütung den Marktgegebenheiten an. Dadurch erhöht sich der Umfang aufgeschobener Vergütungen für Mitarbeiter mit den

Bestimmung der individuellen leistungsabhängigen Zuteilung



höchsten Vergütungen, während er für andere Mitarbeiter zurückgeht. Der Anteil der aufgeschobenen Vergütungen nimmt entsprechend dem Wert der leistungsabhängigen Vergütung stetig zu, wobei der niedrigste aufgeschobene Anteil der leistungsabhängigen Zuteilung auf 40% gesetzt ist, und die höchste Rate der aufgeschobenen Vergütung bei 75% liegt. Bisher galt ein einheitlicher Anteil von 60%. Für den Anteil, der sofort in bar ausbezahlt wird, gilt zudem eine Obergrenze von 1 Million Franken/US-Dollar. Sofortige Barvergütungen oberhalb der Grenze von 1 Million Franken/US-Dollar werden als aufgeschobene Notional Shares im Rahmen des Equity Ownership Plan (EOP) zugeteilt. Der effektive Anteil der aufgeschobenen Vergütung hängt somit von der Höhe der leistungsabhängigen Vergütung und von der Höhe der Gesamtvergütung ab.

Von den jährlichen aufgeschobenen leistungsabhängigen Zuteilungen werden 60% in UBS Notional Shares unter dem Equity Ownership Plan (EOP) und die verbleibenden 40% in Notional Bonds im Rahmen des Deferred Contingent Capital Plan (DCCP) gewährt. Mitarbeiter von Global Asset Management erhalten 75% ihrer aufgeschobenen Zuteilungen in Form von Notional Funds im Rahmen des EOP und die verbleibenden 25% im Rahmen des DCCP. Die durchschnittliche Aufschubfrist für Mitarbeiter unterhalb der Konzernleitung lag 2013 bei 3,5 Jahren.

→ **Siehe Abschnitt «Unsere aufgeschobenen variablen Vergütungspläne» in diesem Bericht für weitere Informationen zu den Bedingungen unserer aufgeschobenen variablen Vergütungspläne, einschliesslich der Verfallskriterien und der besonderen Bedingungen für Mitarbeiter von Global Asset Management**

→ **Siehe «Anmerkung 29 Aktienbeteiligungs- und andere Vergütungspläne» im Abschnitt «Finanzinformationen» in unserem Geschäftsbericht 2013 für weitere Informationen über lokale Vergütungspläne**

Das Schema auf der vorhergehenden Seite zeigt auf, wie die individuelle leistungsabhängige Vergütung unter Aufsicht und Kontrolle des Senior Managements und des HRCC ermittelt wird.

Andere Komponenten der variablen Vergütung

Zur Rekrutierung oder Bindung von Mitarbeitern, insbesondere von Führungskräften, können wir neben den jährlichen leistungsabhängigen Zuteilungen bestimmte Anreize bieten. Hierzu gehören:

- Ersatzzahlungen für aufgeschobene Vergütungen, die aufgrund des Wechsels von Mitarbeitern zu UBS verfallen sind. Solche Zahlungen sind in der Branche üblich und oft notwendig, um hochkarätige Bewerber anzuziehen, deren Vergütung bei ihrem aktuellen Arbeitgeber zu einem bedeutenden Teil aus aufgeschobenen Zuteilungen besteht und ohne fortlaufende Beschäftigung verfällt.
- Zahlungen zur Bindung von Mitarbeitern in Schlüsselpositionen, um sie zu halten, insbesondere in für das Unternehmen schwierigen Phasen.
- In sehr seltenen Fällen können Garantien erforderlich sein, um Mitarbeiter mit besonderen Fähigkeiten und einer bestimmten Erfahrung zu gewinnen. Diese Zuteilungen in Form fixer Anreize unterliegen den allgemeinen Regeln für den Aufschub und werden ungeachtet zukünftiger Ereignisse ausbezahlt und sind auf das erste Leistungsjahr beschränkt.
- Antrittszahlungen werden gelegentlich wichtigen Mitarbeitern angeboten, die spät im Jahr eingestellt werden. Sie ersetzen leistungsabhängige Vergütungen, die der Mitarbeiter bei seinem bisherigen Arbeitgeber erhalten hätte, wenn er nicht zu UBS gewechselt hätte. In sehr seltenen Fällen können Mitarbeitern Antrittszahlungen gewährt werden, um die Chancen auf einen Übertritt zu erhöhen.
- Abgangsentschädigungen können bei Personalabbaumasnahmen ausbezahlt werden, wenn Mitarbeiter das Unternehmen verlassen müssen, um Arbeitsplätze abzubauen zu können. Dabei gelten standortspezifische Abfindungsregeln. Als Mindeststandard bieten wir Abfindungen an, die den anwendbaren lokalen Rechtsvorschriften entsprechen («gesetzlich geregelte Abfindung»). In bestimmten Regionen leisten wir unter Umständen Abgangsentschädigungen, die mit unseren Sozialpartnern vor Ort ausgehandelt wurden und die über die rechtlichen Mindestanforderungen hinausgehen («Abfindung innerhalb eines Sozialplans»). Darüber hinaus kann es sein, dass wir Abfindungszahlungen leisten, die über die gesetzlich geregelten oder innerhalb eines Sozialplans definierten Abfindungszahlungen hinausgehen («zusätzliche Abfindung»), und zwar dann, wenn wir dies unter den gegebenen Umständen als angemessen und in Übereinstimmung mit Marktusancen erachten.

Vergütung der Finanzberater von Wealth Management Americas

Wie in den USA im Brokergeschäft üblich, beruht das Vergütungssystem für Finanzberater von Wealth Management Americas auf Umsatzbeteiligungen und Jahresendvergütungen. Die Umsatzbeteiligung richtet sich nach den erzielten Erträgen und wird monatlich ausbezahlt. Die Berater können eine Jahresendvergütung erhalten, die in den meisten Fällen über einen Zeitraum von sechs bis zehn Jahren aufgeschoben wird. Die Jahresendvergütungen beruhen auf strategischen Leistungskennzahlen wie beispielsweise Umsatz, Dienstalter, den erzielten Neugeldzuflüssen und/oder den Erträgen aus Beratungsgebühren und Finanzplanung. Die Höhe der Auszahlung und Zuteilung kann reduziert werden, wenn den Finanzberatern wiederholte oder schwerwiegende Fehler bei Transaktionen unterlaufen, wenn sie fahrlässig oder leichtsinnig handeln oder wenn sie die Regeln, Standards, Praktiken, Richtlinien und/oder das geltende Recht nicht einhalten.

Key Risk Takers

Es ist wichtig, Key Risk Takers zu identifizieren, insbesondere da wir sicherstellen wollen, dass nur Anreize für eine massvolle Risikobereitschaft geschaffen werden. Key Risk Takers umfassen jene Mitarbeiter, die einen erheblichen Einfluss auf den Einsatz beziehungsweise die Kontrolle eines grossen Teils der Ressourcen des

Unternehmens und/oder auf dessen Risikoprofil haben. Dazu gehören Personen, die in Front-Office-, Logistik- und Kontrollfunktionen sind. Derzeit gelten 543 Mitarbeiter als Key Risk Takers. Wir zählen zu dieser Kategorie auch Mitarbeiter mit einer leistungsabhängigen Zuteilung von über 2 Millionen Franken/US-Dollar (hoch bezahlte Mitarbeiter), sofern sie nicht ohnehin zu den Key Risk Takers gehören. Alle elf Mitglieder der Konzernleitung zählen zu den Key Risk Takers. Sie werden in diesem Bericht separat aufgeführt.

Key Risk Takers werden jeweils zu Beginn des Jahres identifiziert und unterliegen einer Leistungsbeurteilung durch die Kontrollfunktionen. Seit dem Geschäftsjahr 2010 hängt die Übertragung ihrer aufgeschobenen Zuteilungen davon ab, ob die Leistungskriterien der Unternehmensbereiche und/oder des Konzerns erfüllt wurden. Wie alle übrigen Mitarbeiter müssen Key Risk Takers bei nachteiligen Handlungen mit dem Verfall oder der Kürzung des aufgeschobenen Anteils ihrer Vergütung rechnen.

Die gleichen Vergütungsregelungen gelten für alle Group Managing Directors (GMDs), unabhängig davon, ob sie als Key Risk Takers erachtet werden oder nicht. Sie erhalten einen Teil ihrer jährlichen leistungsabhängigen Zuteilung im Rahmen des EOP und des DCCP, wobei die Übertragung ihrer aufgeschobenen EOP-Zuteilungen von den gleichen Performance-Bedingungen abhängt wie bei den Key Risk Takers.

Um aufsichtsrechtlichen Auflagen zu entsprechen, müssen alle Key Risk Takers zwingend ihre leistungsabhängige Vergütung zu mindestens 50% als aufgeschobene Vergütung beziehen. Diese Schwelle gilt unabhängig davon, ob die von UBS festgelegte Grenze

Fixe und variable Vergütung Key Risk Takers¹

Mio. CHF (Ausnahmen sind angegeben)	Total per Jahresende 2013		Nicht aufgeschoben		Aufgeschoben ²		Total per Jahresende 2012 ³
	Betrag	%	Betrag	%	Betrag	%	Betrag
Gesamtvergütung							
Betrag	1,041	100	449	43	591	57	790
Anzahl Empfänger	543						501
Fixe Vergütung							
Grundgehalt	235	23	235	100	0	0	218
Variable Vergütung	806	77	214	27	591	73	572

¹ Einschliesslich Mitarbeiter mit einer leistungsabhängigen Vergütung über CHF/USD 2 Millionen (hochbezahlte Mitarbeiter). ² Werte zum Zeitpunkt der Zuteilung der Pläne, welche von der Aufwandserfassung abweichen können. ³ Das Jahr 2012 wie dargestellt im Geschäftsbericht 2012.

für aufgeschobene Vergütungen erreicht wurde, und bei den meisten Key Risk Takers ist der Anteil der aufgeschobenen Zuteilungen gemäss dem neuen abgestuften Schema zu aufgeschobenen Zuteilungen höher.

Wir sind der Meinung, dass wir alle entsprechenden Anforderungen der Eidgenössischen Finanzmarktaufsicht (FINMA) in Bezug auf Key Risk Takers vollumfänglich erfüllen. Zudem konsultieren wir die weiteren zentralen Aufsichtsbehörden weltweit zu diesem Thema.

UK Code Staff

Im Einklang mit Angaben der britischen Prudential Regulation Authority (PRA) und Financial Conduct Authority (FCA) haben wir 156 Mitarbeiter – sogenannte «UK Code Staff» – identifiziert, bestehend aus Senior Management und Mitarbeitern, deren Geschäftstätigkeit einen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil des Unternehmens in Grossbritannien haben kann. Die für den UK Code Staff geltende Vergütungsregelung ist in der Regel mit jener für Key Risk Takers vergleichbar. Aufgrund spezifischer Anforderungen der britischen PRA/FCA werden indes 50% der sofort fälligen leistungsabhängigen Zuteilungen für UK Code Staff in Form von gesperrten UBS-Aktien ausgerichtet, die für sechs Monate gesperrt sind. Zudem unterliegen alle Notional Shares, die dem UK Code Staff im Rahmen des EOP aufgrund der Leistung im Jahr 2013 zugeteilt wurden, einer zusätzlichen Aufschubfrist von sechs Monaten.

Kontrollfunktionen und Group Internal Audit

Unsere Kontrollfunktionen, vor allem Risk Control (einschliesslich Compliance), Finance und Legal müssen bei der effizienten Risikoüberwachung unserer Unternehmensbereiche in der Lage sein, unabhängige Entscheidungen zu treffen. Daher wird ihre Vergütung unabhängig von den ertragsgenerierenden Funktionen festgelegt, welche sie beaufsichtigen, überwachen oder unterstützen. Ihr Pool für leistungsabhängige Zuteilungen basiert nicht auf den Ergebnissen dieser Unternehmensbereiche, sondern widerspiegelt die Performance des Unternehmens insgesamt. Wir berücksichtigen zudem weitere Faktoren, beispielsweise wie gut die Leistung der Kontrollfunktion war sowie unsere Marktposition. Die Entscheidungen hinsichtlich der individuellen Vergütung für das Senior Management dieser Kontrollfunktionen werden von den jeweiligen Funktionsleitern getroffen und vom Group CEO bewilligt. Entscheidungen über die individuelle Vergütung bei Group Internal Audit (GIA) werden vom Leiter GIA getroffen und vom Verwaltungsratspräsidenten genehmigt. Die Vergütung des Leiters GIA wird durch das HRCC genehmigt.

Antrittszahlungen, Ersatzzahlungen, Abfindungszahlungen und Garantien

	Total 2013	davon: im Jahr 2013 anfallende Beträge ³	davon: Beträge, die 2014 oder später anfallen	Total 2012 ⁴	Anzahl Empfänger
					2013
<i>Mio. CHF (Ausnahmen sind angegeben)</i>					
Total Antrittszahlungen	18	9	8	17	165
davon: Konzernleitungsmitglieder	0	0	0	0	0
davon: Key Risk Takers ¹	9	3	6	4	7
Total Ersatzzahlungen	67	3	63	96	209
davon: Konzernleitungsmitglieder	0	0	0	25	0
davon: Key Risk Takers ¹	30	1	29	32	15
Total Garantien	34	14	21	40	52
davon: Konzernleitungsmitglieder	0	0	0	0	0
davon: Key Risk Takers ¹	15	5	10	20	7
Total Abfindungszahlungen²	138	129	9	319	2291
davon: Konzernleitungsmitglieder	0	0	0	0	0
davon: Key Risk Takers ¹	2	1	1	0,2	2

¹ Bei den Ausgaben für Key Risk Takers handelt es sich um einen Ganzjahresbetrag für Personen, die am 31. Dezember 2013 ihre Funktion innehatten. Die Anzahl der Key Risk Takers enthält auch Mitarbeiter mit einer leistungsabhängigen Vergütung über CHF/USD 2 Millionen (hochbezahlte Mitarbeiter). ² Enthält gesetzlich geregelte und Standard-Abfindungszahlungen, sowie zusätzliche Abfindungszahlungen in der Höhe von CHF 24 Millionen. ³ Aufwand vor Abschlag für Übertragungsbeschränkungen nach Eintreten der Fälligkeit. ⁴ Das Jahr 2012 dargestellt wie im Geschäftsbericht 2012.

Unsere aufgeschobenen variablen Vergütungspläne 2013

Wir gewähren einen Teil unserer leistungsabhängigen Zuteilungen in Form von Notional Shares und Notional Bonds von UBS. So gewährleisten wir, dass die Interessen unserer Mitarbeiter und Anspruchsgruppen mit jenen der Aktionäre im Einklang stehen. Um sicherzustellen, dass unsere Mitarbeiter sich auf die mittel- und längerfristige Profitabilität der Bank ausrichten, sehen alle variablen Vergütungspläne vor, dass ein bedeutender Teil der leistungsabhängigen Zuteilungen über einer gewissen Schwelle um bis zu fünf Jahre aufgeschoben wird. Zudem enthalten sie Verfallsbedingungen. Die Vergütung ist eng verknüpft mit den längerfristigen und nachhaltigen Ergebnissen des Unternehmens. Alle unsere Pläne für die variable Vergütung enthalten Performance-Bedingungen.

Equity Ownership Plan (EOP)

Der EOP ist ein obligatorischer Plan für aufgeschobene Vergütungen für alle Mitarbeiter, deren Gesamtvergütung höher als 300 000 Franken/US-Dollar ist. Diese Mitarbeiter erhalten mindestens 60% ihrer aufgeschobenen leistungsabhängigen Zuteilungen im Rahmen des EOP in Form von Notional Shares (Aktienanwartschaften) und sind berechtigt, Dividenden in der Form weiterer Zuteilungen von Notional Shares zu erhalten. EOP-Vergütungen an Mitarbeiter von Global Asset Management weisen andere Übertragungsfristen und eine andere Zusammensetzung der aufgeschobenen leistungsabhängigen Zuteilungen auf (siehe unten stehende Tabelle) und werden in Form von barvergüteten

Notional Funds gewährt. 2013 erhielten ungefähr 5 300 Mitarbeiter EOP-Zuteilungen. EOP-Zuteilungen werden jährlich gewährt.

Aufgrund der geltenden Verfallsbedingungen kann UBS den gesperrten aufgeschobenen Anteil der Vergütung in Teilen oder als Ganzes verfallen lassen, beispielsweise wenn ein Mitarbeiter bestimmte nachteilige Handlungen begeht oder in den meisten Fällen, in denen das Arbeitsverhältnis aufgelöst wird.

Die Übertragung von EOP-Zuteilungen, die Mitgliedern der Konzernleitung, Group Managing Directors (GMDs) und Key Risk Takers (einschliesslich hoch bezahlter Mitarbeiter) gewährt werden, hängt sowohl von der Performance des Konzerns als auch von der Performance der Unternehmensbereiche ab. Die Performance des Konzerns wird an der durchschnittlichen bereinigten Rendite auf

Überblick über unsere aufgeschobenen Vergütungspläne

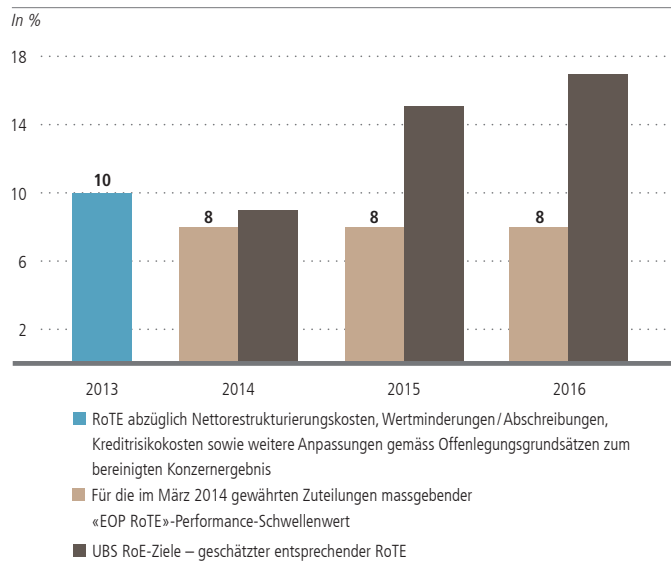
		Equity Ownership Plan	Deferred Contingent Capital Plan
Empfänger		Mitglieder der Konzernleitung, Key Risk Takers und alle Mitarbeiter mit einer Gesamtvergütung höher als CHF/USD 300 000	Mitglieder der Konzernleitung, Key Risk Takers und alle Mitarbeiter mit einer Gesamtvergütung höher als CHF/USD 300 000
Zusammensetzung aufgeschobener Zuteilungen		Konzernleitungsmitglieder: mindestens 62,5% Mitarbeiter von Global Asset Management: mindestens 75% Alle anderen Mitarbeiter: mindestens 60%	Konzernleitungsmitglieder: 37,5% Mitarbeiter von Global Asset Management: 25% Alle anderen Mitarbeiter: 40%
Fälligkeit		Konzernleitungsmitglieder: Zuteilungen werden in drei Tranchen in den Jahren 3, 4 und 5 übertragen Mitarbeiter von Global Asset Management: Zuteilungen werden in drei Tranchen in den Jahren 2, 3 und 5 übertragen Alle anderen Mitarbeiter: Übertragung in gleichen Tranchen in den Jahren 2 und 3	Vollständige Übertragung im Jahr 5
Bedingungen, welche die Auszahlung beeinflussen	Aktienkurs	●	
	Verfallsklauseln	●	●
	Nachteilige Handlungen	●	●
	Performance-Bedingungen	Konzernleitungsmitglieder, Group Managing Directors, Key Risk Takers (einschliesslich hochbezahlte Mitarbeiter). Am Fälligkeitstermin übertragene Anzahl Aktien hängt ab von der Erfüllung von Bedingungen, die an die Performance des Konzerns und der Unternehmensbereiche geknüpft sind ¹	Hängt davon ab, ob ein Trigger- oder Viability-Ereignis eintritt; bei Konzernleitungsmitgliedern zusätzlich von der Profitabilität
Profitabilität als Finanzierungsträger		●	●
Instrument		UBS Notional Shares ² (dividendenberechtigt)	Notional Bonds und Zins

¹ Inklusive Mitarbeiter von Global Asset Management, die GMDs, Key Risk Takers (einschliesslich hochbezahlte Mitarbeiter). ² Notional Funds für Mitarbeiter von Global Asset Management.

dem Eigenkapital (Group Return on Tangible Equity, Group RoTE) gemessen. Die Performance der Unternehmensbereiche wird an der durchschnittlichen bereinigten Rendite auf dem zugeteilten Eigenkapital (Return on Attributed Equity, RoAE) gemessen. Für Mitarbeiter des Corporate Center wird die Performance am Durchschnitt des RoAE aller Unternehmensbereiche ohne Corporate Center («Continuing Businesses RoAE») gemessen. Durch die Verknüpfung der Aufschubfristen des EOP mit der Kapitalrendite während einer Periode von zwei bis fünf Jahren verfolgen wir das Ziel, dass unsere Mitarbeiter ihre Geschäftsaktivitäten auf nachhaltige Ergebnisse ausrichten. Wir glauben, dass der Group RoTE ein zuverlässigeres Instrument zur Leistungsmessung darstellt als die Eigenkapitalrendite auf Konzernebene (Group RoE), die auch den Goodwill und andere immaterielle Vermögenswerte einschliesst.

Die RoE-Ziele des Konzerns können in RoTE-Ziele umgewandelt werden, indem der Goodwill und die anderen immateriellen Vermögenswerte vom gesamten Konzernkapital abgezogen werden. Daraus resultiert ein bereinigter RoTE, der ungefähr 1 bis 2 Prozentpunkte höher liegt als unser RoE von 8,3%. Unser RoE-Ziel für 2015 von 15% oder mehr entspricht einem RoTE-Ziel von 17% oder mehr, berechnet auf der Basis unseres geschätzten Eigenkapitals abzüglich Goodwill (Tangible Equity). Allerdings ist es möglich, dass wir dieses Ziel aufgrund der hohen RWA für operationelle Risiken nicht vor 2016 erreichen. Die Schwelle für den Group RoTE für das Geschäftsjahr 2014 wurde von 6% auf 8% erhöht, womit wir die anhaltenden finanziellen Auswirkungen der geplanten Restrukturierung berücksichtigen.

Rendite auf Eigenkapital – Vergleich mit EOP-Performance-Schwellenwerten



Wenn der durchschnittliche bereinigte Group RoTE gleich oder über dem Schwellenwert von 8% ist, wird die EOP-Vergütung vollständig übertragen, sofern der relevante Schwellenwert des Unternehmensbereichs ebenfalls erreicht wird. Wenn der durchschnittliche bereinigte Group RoTE bei 0% oder negativ ist, verfällt die Tranche vollumfänglich im gesamten Unternehmen, unabhängig von der Performance der Unternehmensbereiche. Liegt der Group RoTE zwischen 0% und 8%, wird die Zuteilung auf linearer Basis im Betrag zu 0% bis 100% übertragen, sofern wiederum der relevante Schwellenwert des Unternehmensbereichs erreicht wird.

Die Unternehmensbereichsschwelle wurde eingeführt, um den Betrag der EOP-Zuteilungen in jenen Unternehmensbereichen zu reduzieren, die ihre Performance-Ziele nicht erreichen. Sofern

die vordefinierten Renditen auf zugeteiltem Eigenkapital (RoAE)-Schwellen (siehe Tabelle unten) erreicht werden, werden keine Anpassungen an den EOP-Zuteilungen vorgenommen. Falls der RoAE eines Unternehmensbereichs unter der Schwelle, aber oberhalb von 0% liegt, wird die Zuteilung reduziert. Das Ausmass dieses Verfalls hängt davon ab, um wie viel der aktuelle RoAE unterhalb der Schwelle liegt; sie kann bis zu 40% betragen. Falls der aktuelle RoAE eines Unternehmensbereichs bei 0% liegt oder negativ ist, verfällt die Tranche für diesen Unternehmensbereich vollumfänglich. Das HRCC entscheidet, ob die Performance-Bedingungen erreicht wurden.

Das nachstehende Beispiel zeigt, wie wir den prozentualen Anteil der verfallenden Zuteilungen bestimmen.

Performance-Bedingungen für im Februar 2014 gewährte EOP-Zuteilungen

	Übertrag der Tranche nach	Massgebende Performance-Periode
Konzernleitung	3 Jahren	2014, 2015 und 2016
	4 Jahren	2015, 2016 und 2017
	5 Jahren	2016, 2017 und 2018
GMDs, Key Risk Takers (einschliesslich hochbezahlte Mitarbeiter)	2 Jahren	2014 und 2015
	3 Jahren	2014, 2015 und 2016

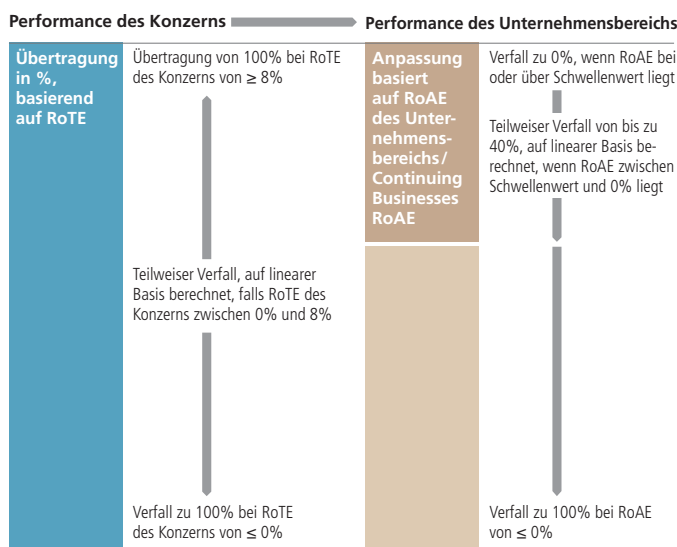
Group RoTE Schwellenwert

Group RoTE Schwellenwert	≥ 8%
--------------------------	------

RoAE-Schwellen nach Unternehmensbereich (für Mitarbeiter des Corporate Center, «Continuing Businesses»-RoAE-Schwelle)

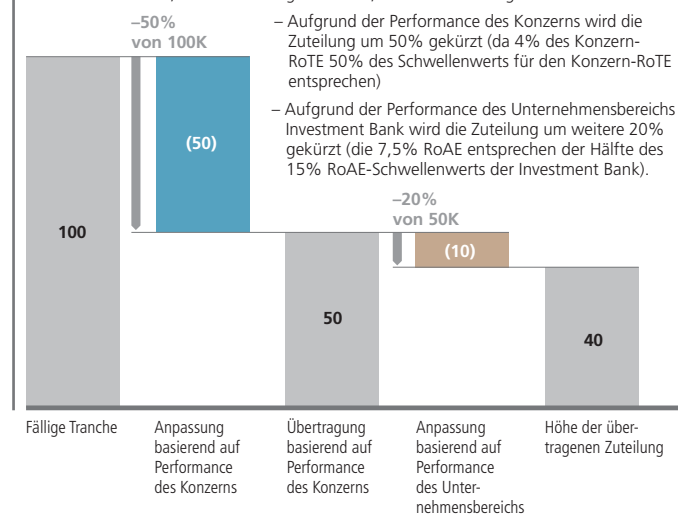
Wealth Management	≥ 50%
Wealth Management Americas	≥ 22,5%
Retail & Corporate	≥ 17,5%
Global Asset Management	≥ 25%
Investment Bank	≥ 15%
Corporate Center	≥ 20%

EOP-Performance-Bedingungen für Konzernleitungsmitglieder, GMDs und Key Risk Takers (einschliesslich hochbezahlte Mitarbeiter)



Beispiel zur Illustration (unter Annahme eines konstant bleibenden Aktienkurses)

Nehmen wir eine EOP-Zuteilung von 100 000 Franken an einen Mitarbeiter der Investment Bank, die im Jahr 2017 zur Übertragung fällig ist, sowie einen effektiven durchschnittlichen bereinigten RoTE des Konzerns und einen RoAE der Investment Bank von 4% beziehungsweise 7,5% (berechnet auf dem Durchschnittswert über die Geschäftsjahre 2014 bis 2016). Der Anteil an Aktien, welche übertragen werden, berechnet sich folgendermassen:



Deferred Contingent Capital Plan (DCCP)

Der DCCP ist ein obligatorischer Plan für aufgeschobene Zuteilungen für alle Mitarbeiter, deren Gesamtvergütung höher als 300 000 Franken/US-Dollar ist. Diese Mitarbeiter erhalten 40% ihrer aufgeschobenen leistungsabhängigen Zuteilung im Rahmen des DCCP. Eine Ausnahme bilden die Mitarbeiter von Global Asset Management, bei denen der Anteil der aufgeschobenen leistungsabhängigen Zuteilung im Rahmen des DCCP 25% beträgt. Im Jahr 2013 erhielten ungefähr 5 300 Mitarbeiter DCCP-Zuteilungen. DCCP-Zuteilungen werden jährlich gewährt.

Mitarbeiter erhalten Notional Bonds mit jährlichen Zinszahlungen, wobei UBS nur für Geschäftsjahre mit einem bereinigten Konzerngewinn vor Steuern einen Zins bezahlen wird. Wenn kein bereinigter Konzerngewinn vor Steuern erzielt wird, wird kein Zins gewährt. Für auf US-Dollar lautende Zuteilungen wird der Zinssatz auf 5,125% und für auf Schweizer Franken lautende Zuteilungen auf 3,500% festgelegt. Diese Zinssätze beruhen auf unserer jüngsten Ausgabe von verlustabsorbierenden Schuldtiteln mit niedrigem Trigger (Februar 2014 in Euro mit einem Coupon von 4,75%), währungs- und fälligkeitsbereinigt.

Die Zuteilungen werden nach Ablauf von fünf Jahren vollständig übertragen, sofern kein Trigger-Ereignis auftritt. Im Rahmen des DCCP gewährte Zuteilungen verfallen, wenn unsere stufenweise umgesetzte Kernkapitalquote (CET1) unter 10% für Mitglieder der Konzernleitung beziehungsweise unter 7% für alle anderen Mitarbeiter fällt. Der Trigger liegt damit über jenem von

5% für externe Inhaber unserer verlustabsorbierenden Schuldtitel mit niedrigem Trigger. Zuteilungen verfallen auch, wenn ein Viability-Ereignis eintritt, das heisst, wenn die FINMA UBS schriftlich anweist, dass die DCCP-Zuteilungen abgeschrieben werden müssen, um eine Insolvenz, einen Konkurs oder einen Zahlungsausfall von UBS zu verhindern, oder wenn UBS die Zusage des öffentlichen Sektors für eine aussergewöhnliche Unterstützung erhält, die erforderlich ist, um einen solchen Fall zu verhindern. Konzernleitungsmitglieder unterliegen einer weiteren Performance-Bedingung: Falls UBS in einem beliebigen Jahr während der fünfjährigen Aufschubfrist einen operativen Verlust erleidet, verfallen jeweils 20% der Zuteilungen.

Der Plan umfasst auch Vorkehrungen, die es UBS ermöglichen, den gesperrten aufgeschobenen Anteil der Vergütung in Teilen oder als Ganzes verfallen zu lassen, beispielsweise wenn ein Mitarbeiter bestimmte nachteilige Handlungen vollzieht oder in den meisten Fällen, in denen das Arbeitsverhältnis aufgelöst wird.

→ Siehe «Leistungsabhängige Zuteilungen für das Geschäftsjahr 2013» und «Aufwand für leistungsabhängige Zuteilungen für das Geschäftsjahr 2013» «Gesamter Personalaufwand 2013» im Abschnitt «Zusätzliche Informationen» dieses Berichts für weitere Informationen

→ Siehe «Übertragung von in früheren Jahren gewährten Zuteilungen, die Performance-Bedingungen unterliegen» und Abschnitt «Ausgelaufene Pläne» dieses Berichts für weitere Informationen

Unsere Grundsätze der Gesamtvergütung sowie Verantwortlichkeiten und Befugnisse für die Vergütung

Das Human Resources and Compensation Committee (HRCC) berücksichtigt die Philosophie und die Ziele, die in unseren Grundsätzen der Gesamtvergütung enthalten sind. Diese beeinflussen unsere Vergütungsstruktur und die Finanzierung unseres Pools für leistungsabhängige Zuteilungen. Sie widerspiegeln unsere Ausrichtung auf die leistungsabhängige Vergütung, eine nachhaltige Profitabilität, gute Governance und ein solides Risikobewusstsein. Zudem stützen sie unsere Strategie, indem sie Verhaltensweisen fördern und belohnen, welche die Position und den Ruf des Unternehmens stärken. Die Vergütung soll das Engagement der Mitarbeiter fördern und dazu beitragen, ihre langfristigen Interessen mit jenen der Kunden und Aktionäre in Einklang zu bringen. Unsere Grundsätze der Gesamtvergütung wurden letztmals am 30. August 2013 durch das HRCC überprüft.

Wir müssen Vergütung und Performance klar miteinander verknüpfen. Um diese Verknüpfung zu wahren, berücksichtigen wir bei der Festlegung des Pools für leistungsabhängige Vergütungen die Kennzahlen zur Leistungsmessung, die wir zur Ermittlung der Fortschritte bei der Umsetzung unserer Strategie verwenden. Sie dienen als Grundlage für die Bestimmung der Performance-Bedingungen, die für unsere Vergütungspläne gelten. Ein ausgewogenes Verhältnis von fixer und variabler Vergütung gewährleistet eine angemessene Risikobereitschaft und ein Verhalten, das zu nachhaltigen Geschäftsergebnissen führt.

Grundsätze der Gesamtvergütung

Die vier Grundsätze der Gesamtvergütung bilden zusammen einen Rahmen, der sowohl die Risikokontrolle als auch die Leistung berücksichtigt. Sie zeigen auch auf, wie wir die Vergütungen strukturieren und die Finanzierung für den Pool der leistungsabhängigen Zuteilungen bestimmen. Diese Grundsätze gelten für alle Mitarbeiter, aufgrund von regionalen Gesetzen und Vorschriften können sie jedoch in bestimmten Standorten unterschiedlich ausfallen.



Überblick über die Tätigkeit des HRCC

Das HRCC ist dafür verantwortlich, dass unser Vergütungsprozess einer soliden Governance und wirksamen Kontrollen unterliegt. Das HRCC ist ein Ausschuss des Verwaltungsrates und setzt sich aus vier unabhängigen Verwaltungsratsmitgliedern zusammen. Am 31. Dezember 2013 gehörten dem HRCC die folgenden Mitglieder an: Ann F. Godbehere, die den Vorsitz führt, Michel Demaré, Rainer-Marc Frey und Helmut Panke.

Das HRCC nimmt im Auftrag des Verwaltungsrates insbesondere folgende Aufgaben wahr:

- Prüfung unserer Grundsätze der Gesamtvergütung;
- jährliche Prüfung und Genehmigung des Systems der Gesamtvergütung, einschliesslich Vergütungsprogramme und -pläne;
- Überprüfung der Finanzierung leistungsabhängiger Zuteilungen während des Jahres und Vorschlag des definitiven Pools für leistungsabhängige Zuteilungen zuhanden des gesamten Verwaltungsrates zur Bewilligung durch diesen;
- gemeinsam mit dem Group CEO Vorschlag für die Grundgehälter und jährlichen leistungsabhängigen Zuteilungen für Konzernleitungsmitglieder zuhanden des Verwaltungsrates, der die Gesamtvergütung für die Konzernleitung bewilligt;
- gemeinsam mit dem Verwaltungsratspräsidenten Vorschlag hinsichtlich der Vergütung für den Group CEO;
- Genehmigung der Gesamtvergütung für den Präsidenten des Verwaltungsrates;
- gemeinsam mit dem Verwaltungsratspräsidenten Vorschlag für die individuelle Gesamtvergütung der unabhängigen Mitglieder des Verwaltungsrates zur Genehmigung durch den Verwaltungsrat.

Der Group CEO und der Verwaltungsratspräsident dürfen an keinen Sitzungen der Committees teilnehmen, an denen Entscheidungen über ihre Vergütungen getroffen werden. Diese Entscheidungen liegen im Ermessen des HRCC und des Gesamt-

verwaltungsrates. Die Höhe des Grundhonorars und der Vergütung für Ausschusseinsätze für unabhängige Verwaltungsratsmitglieder wird jährlich überprüft. Dabei unterbreitet der Verwaltungsratspräsident dem HRCC einen Vorschlag. Dieses unterbreitet seine Empfehlung anschliessend dem Gesamtverwaltungsrat. Der Verwaltungsrat trägt die Gesamtverantwortung für die Genehmigung der Vergütungsstrategie, die vom HRCC vorgeschlagen wird.

2013 kam das HRCC für sieben Sitzungen und fünf Telefonkonferenzen zusammen, an denen durchschnittlich 94% seiner Mitglieder teilnahmen. Das HRCC beauftragte erneut Hostettler, Kramarsch & Partner, um in vergütungsbezogenen Angelegenheiten aus externer und objektiver Sicht beraten zu werden. Das Unternehmen hat keine anderen Mandate bei UBS. Das von Group Human Resources beauftragte Vergütungsberatungsunternehmen Towers Watson hat dem HRCC auch in diesem Jahr Daten zu Markttrends und Referenzwerten bereitgestellt, dies auch im Hinblick auf die Vergütung der Mitglieder der Konzernleitung und des Verwaltungsrates. Verschiedene Tochtergesellschaften von Towers Watson liefern Group Human Resources ähnliche Daten hinsichtlich der Vergütung auf niedrigeren Vergütungsstufen des

Unternehmens. Towers Watson betreut keine weiteren vergütungsbezogenen Mandate von UBS.

Die Rolle des Risk Committee im Zusammenhang mit Vergütungsthemen

Unser Geschäft befasst sich mit Risikomanagement, und unser Erfolg hängt von einer vorsichtigen Risikonahe ab. Unangemessenes Verhalten, das unserem Unternehmen, seiner Reputation oder den Interessen unserer zahlreichen Anspruchsgruppen schaden kann, wird nicht toleriert. Das Risk Committee, ein weiterer Ausschuss des Verwaltungsrates, arbeitet eng mit dem HRCC zusammen, um sicherzustellen, dass unser Vergütungssystem unseren Risikomanagement- und Kontrollgrundsätzen Rechnung trägt. Das Risk Committee legt geeignete Risikomanagement- und -kontrollgrundsätze fest und überwacht diese. Es wird regelmässig darüber informiert, inwiefern das Risiko im Vergütungsprozess berücksichtigt wird. Ausserdem überwacht es die Beteiligung von Group Risk Control an Vergütungsprogrammen und überprüft risikorelevante Aspekte des Vergütungsprozesses.

→ Siehe unsere Corporate Governance Webseite www.ubs.com/governance für mehr Informationen

Für die Vergütung verantwortliche Organe

Der Verwaltungsrat trägt die Gesamtverantwortung für die Genehmigung der Vergütungsstrategie, die vom HRCC vorgeschlagen wird. Das HRCC ist ein Ausschuss des Verwaltungsrates, der entscheidet, welche Mittel für die Vergütung zur Verfügung stehen.

Empfänger	Empfehlungen für die Vergütung	Genehmigung durch	Kommunikation durch
Verwaltungsratspräsident	Vorsitzende des HRCC	HRCC	HRCC
Unabhängige Verwaltungsratsmitglieder (Vergütungssystem und Honorare)	Verwaltungsratspräsident und HRCC	Verwaltungsrat	Verwaltungsratspräsident
Group CEO	Verwaltungsratspräsident und HRCC	Verwaltungsrat	Verwaltungsratspräsident
Übrige Konzernleitungsmitglieder	HRCC und Group CEO	Verwaltungsrat	Group CEO
Key Risk Takers	Verantwortliches Konzernleitungsmitglied zusammen mit dem funktionalen Managementteam	Pools der Unternehmensbereiche: HRCC Gesamtpool: Verwaltungsrat	Linienvorgesetzter

Empfänger	Vorschlag zur variablen Vergütung erfolgt durch	Genehmigt durch	Kommuniziert durch
Mitarbeiter	Verantwortliches Konzernleitungsmitglied zusammen mit dem funktionalen Managementteam	Pools der Unternehmensbereiche: HRCC Gesamtpool: Verwaltungsrat	Linienvorgesetzter

Zusätzliche Informationen

Der folgende Abschnitt gibt einen Überblick über unsere Vergütungsstrategie und unseren Vergütungsrahmen und stellt diese in einen weiteren Kontext. Er enthält auch weitere Informationen, die zur Einhaltung der gesetzlichen Offenlegungsvorschriften erforderlich sind.

Leistungsabhängige Zuteilungen für das Geschäftsjahr 2013

Die Tabelle «Gesamte variable Vergütung» zeigt die variablen Vergütungen an die Mitarbeiter für das Geschäftsjahr 2013 sowie die Anzahl der Empfänger der jeweiligen Zuteilungen. Variable Vergütung definieren wir als den Pool für diskretionäre leistungsabhängige Zuteilungen für das entsprechende Jahr. Bei aufgeschobenen Bar- und Aktienzuteilungen hängt die Höhe der endgültigen Zahlung an den Mitarbeiter von den Verfalls- und Performance-Bedingungen ab, denen diese Zuteilungen unterliegen. Der Betrag der aufgeschobenen Aktienzuteilungen basiert auf deren Fair Value zum Zeitpunkt der Zuteilung.

Die Tabelle «Aufgeschobene Vergütung» auf der nächsten Seite zeigt den aktuellen inneren Wert von gesperrten aufgeschobenen variablen Zuteilungen, die einer ex-post Anpassung unterliegen. Bei aktienbasierten Teilnehmungsplänen wird der innere Wert aufgrund des Aktienschlusskurses vom 30. Dezember 2013 ermittelt. Bei Notional Funds wird der innere Wert anhand des

letzten verfügbaren Marktpreises am Jahresende 2013 für die zugrunde liegenden Fonds festgelegt; bei aufgeschobenen Barvergütungsplänen wird der innere Wert auf der Grundlage des ausstehenden Barbetrags bestimmt, der den Empfängern von entsprechenden Zuteilungen geschuldet ist. Sämtliche im Rahmen unserer aufgeschobenen variablen Vergütungspläne gewährten Zuteilungen, welche in der Tabelle «Aufgeschobene Vergütung» aufgeführt sind, unterliegen ex-post Anpassungen, entweder implizit über Aktienkursbewegungen oder explizit, beispielsweise über einen durch das Unternehmen angeordneten Verfall. Entsprechend kann sich ihr Wert mit der Zeit verändern. Die Beträge in der Spalte «Bezüglich Zuteilungen für frühere Jahre» berücksichtigen bereits die ex-post impliziten Anpassungen, die sich aus Kursschwankungen zwischen dem Zuteilungszeitpunkt und dem 30. Dezember 2013 ergeben haben.

→ Siehe «Anmerkung 29 Aktienbeteiligungs- und andere Vergütungspläne» im Abschnitt «Finanzinformationen» in unserem Geschäftsbericht 2013 für weitere Informationen

Gesamte variable Vergütung¹

	Aufwand		Auf spätere Perioden verschobener Aufwand		Anpassungen ²		Total		Anzahl Empfänger	
Mio. CHF (Ausnahmen sind angegeben)	2013	2012	2013	2012	2013	2012	2013	2012	2013	2012
Bar ausbezahlte leistungsabhängige Zuteilungen	1942	1411	0	0	(24)	0	1918	1411	46 593	46 709
Deferred Contingent Capital Plan	152	145	348	361	0	0	500	506	5 286	6 317
Aufgeschobene Barvergütungspläne ³	2	5	7	10	0	0	9	15	23	58
UBS-Aktienpläne	190	135	520	383	41	24	751	542	4 931	5 866
Equity Ownership Plan – Notional Funds	19	28	37	20	0	0	56	48	370	506
Total Pool für leistungsabhängige Zuteilungen	2305	1724	912	774	17	24	3234	2522	46 620	46 732

	Aufwand		Auf spätere Perioden verschobener Aufwand		Anpassungen		Total	
Mio. CHF (Ausnahmen sind angegeben)	2013	2012	2013	2012	2013	2012	2013	2012
Übrige variable Vergütungen⁴	152	424	340	494	(101)⁵	(137)⁵	391	781

	Aufwand		Auf spätere Perioden verschobener Aufwand		Anpassungen		Total		Anzahl Empfänger	
Mio. CHF (Ausnahmen sind angegeben)	2013	2012	2013	2012	2013	2012	2013	2012	2013	2012
Total Vergütung für WMA-Finanzberater⁶	2334	2087	592	706	0	0	2926	2793	7 137	7 059

¹ «Total Pool für leistungsabhängige Zuteilungen», welche an Mitarbeiter für die Geschäftsjahre 2013 (CHF 3 234 Millionen) und 2012 (CHF 2 522 Millionen) gewährt wurden. Der Aufwand unter «Übrige variable Vergütungen» und «Total Vergütung für WMA Finanzberater» ist nicht Teil des Pools für leistungsabhängige Zuteilungen von UBS. ² Anpassungen aufgrund Übertragungsbeschränkungen nach Eintreten der Fälligkeit und übrigen Anpassungen. ³ In «Aufgeschobene Barvergütungspläne» sind regionenspezifische aufgeschobene Vergütungspläne enthalten, die nicht Teil der vom Konzern zentral bewirtschafteten Pläne sind. ⁴ Ersatzzahlungen und Zahlungen zur Bindung von Mitarbeitern inklusive Special Plan Award Program. ⁵ In den Zahlen «Auf spätere Perioden aufgeschobener Aufwand» sind CHF 101 Millionen (im Vorjahr CHF 137 Millionen) im Zusammenhang mit zukünftigen Zinszahlungen im Rahmen des Deferred Contingent Capital Plan enthalten. Der Aufwand für die leistungsabhängigen Zuteilungen ist zum Gegenwartswert berücksichtigt. Daher werden die Zinszahlungen in dieser Darstellung herausgerechnet. ⁶ Die Vergütung für Finanzberater besteht aus Vergütungsmodellen, die direkt auf von Finanzberatern generierten, vergütungsrelevanten Erträgen basieren, sowie aus ergänzenden Vergütungsbestandteilen, die auf der Produktivität der Finanzberater, der Dauer der Firmenzugehörigkeit und anderen Variablen basieren. Sie enthält auch Kosten im Zusammenhang mit Vergütungszusagen, die mit den Finanzberatern zum Zeitpunkt ihrer Rekrutierung eingegangen werden und an Sperrfristvorgaben geknüpft sind.

Aufwand für leistungsabhängige Zuteilungen im Geschäftsjahr 2013

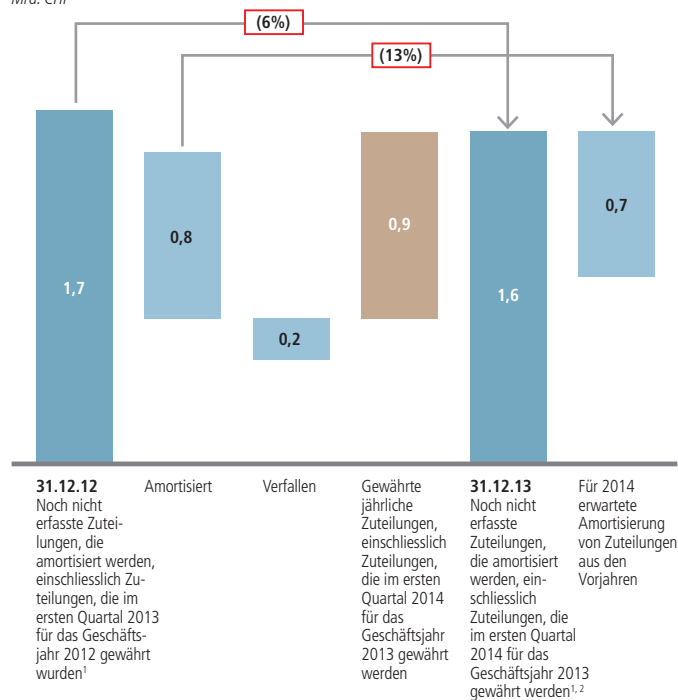
Der Aufwand für leistungsabhängige Zuteilungen enthält alle unmittelbaren Aufwendungen im Zusammenhang mit Vergütungs-zuteilungen für das Jahr 2013 sowie bis 2013 aufgeschobene Aufwendungen für Zuteilungen früherer Jahre.

Die Grafik zeigt den Umfang der nicht erfassten Zuteilungen per Ende 2013, die in den Folgejahren amortisiert werden müssen. Deren Betrag belief sich für 2013 auf 1,6 Milliarden Franken, verglichen mit 1,7 Milliarden Franken per Ende 2012.

Die Tabelle unten veranschaulicht den Wert der aktuellen ex-post expliziten und impliziten Anpassungen bei den ausstehenden aufgeschobenen Zuteilungen für das Geschäftsjahr 2013. Ex-post Anpassungen treten nach der Zuteilung einer Vergütung auf. Ex-post explizite Anpassungen treten auf, wenn wir eine Vergütung aufgrund des Verfalls von aufgeschobenen Zuteilungen berichtigen. Ex-post implizite Anpassungen sind mit keinen Massnahmen seitens des Unternehmens verbunden und entstehen als Folge von Aktienkursbewegungen, die den Wert von Zuteilungen beeinflussen. Die ex-post expliziten Anpassungen bei UBS-Aktien für das Jahr 2013, basierend auf dem Verfall von rund 14 Millionen Aktien im Jahr 2013, belaufen sich auf insgesamt minus 234 Millionen Franken. Das umfasst auch den teilweisen Verfall des Performance Equity Plan 2010 von 48%, da die Leistungsbedingungen nicht vollumfänglich erreicht wurden. Die ex-post expliziten Anpassungen bei UBS-Optionen und in Aktien entrichteten Stock Appreciation Rights (SARs) für das Jahr 2013 auf

Amortisation aufgeschobener Vergütung

Mrd. CHF



¹ Bezieht sich auf leistungsabhängige Zuteilungen und einschliesslich den Special Plan Awards. ² Schätzung. Die effektiven Ausgaben in der Zukunft können ändern, zum Beispiel aufgrund des Verfalls von Zuteilungen.

Aufgeschobene Vergütung^{1, 2}

Mio. CHF (Ausnahmen sind angegeben)	Bezüglich Zuteilungen für 2013	Bezüglich Zuteilungen für frühere Jahre ³	Total	Davon unterliegen ex-post-Anpassungen	Total aufgeschobene Vergütung Jahresende 2012
Deferred Contingent Capital Plan	500	465	965	100%	506
Equity Ownership Plan	751	3 044	3 795	100%	3 925
Equity Ownership Plan – Notional Funds	56	447	503	100%	582
Auslaufende Pläne mit aufgeschobener Vergütung ⁴	0	336	336	100%	420
Total	1 307	4 292	5 599		5 433

¹ Basiert auf der Übertragung pro jeweiligem Plan und reflektiert den ökonomischen Wert der aufgeschobenen Zuteilungen, welcher vom buchhalterischen Aufwand abweichen kann. ² Siehe «Anmerkung 29 Aktienbeteiligungs- und andere Vergütungspläne» im Abschnitt «Finanzinformationen» in unserem Geschäftsbericht 2013 für mehr Informationen. ³ Dies berücksichtigt die ex-post impliziten Anpassungen, basierend auf den Veränderungen des Aktienkurses seit der Zuteilung. ⁴ Cash Balance Plan (CBP), Senior Executive Equity Ownership Plan (SEEOP), Performance Equity Plan (PEP), Incentive Performance Plan (IPP) und Deferred Cash Plan (DCP).

Ex-post explizite und implizite Anpassungen an den aufgeschobenen Vergütungen für 2013¹

Mio. CHF	Ex-post explizite Anpassungen ⁴		Ex-post implizite Anpassungen an aufgeschobenen Zuteilungen ⁵	
	2013	2012	2013	2012
	31.12.13	31.12.12	31.12.13	31.12.12
UBS Notional Bonds (DCCP)	(27)			
UBS-Aktien (EOP, IPP, PEP, SEEOP) ²	(234)	(211)	368	(178)
UBS-Optionen (KESOP) and SARs (KESAP) ²	(1)	(16)		
UBS Notional Funds (EOP) ³	(20)	(8)	51	52

¹ Vergütung (leistungsabhängige Zuteilungen und übrige variable Vergütung) im Zusammenhang mit Zuteilungen für vergangene Geschäftsjahre. ² IPP, PEP, SEEOP, Key Employee Stock Appreciation Rights Plan (KESAP) und Key Employee Stock Option Plan (KESOP) sind auslaufende aufgeschobene Vergütungspläne. ³ Die im Rahmen dieses Planes gewährten Zuteilungen werden bar ausbezahlt und unterliegen zu 100% ex-post impliziten Anpassungen. ⁴ Ex-post explizite Anpassungen berücksichtigen die Anzahl verfallener Titel während des Jahres, bewertet mit dem Aktienkurs am 30. Dezember 2013 (CHF 16.92) und am 28. Dezember 2012 (CHF 14.27) für UBS-Aktien und für UBS-Optionen bewertet mit dem Fair Value am Datum der Zuteilung. Für Notional Funds, die Mitarbeitern von Global Asset Management im Rahmen des EOP zugeteilt werden, umfasst dies die aufgrund von Verfall entstandenen Guthaben, welche 2013 und 2012 erfasst wurden. Für DCCP wurde der Fair Value am Datum der Zuteilung für die im Geschäftsjahr verfallenen Zuteilungen berücksichtigt. ⁵ Die Berechnung der ex-post impliziten Anpassungen für UBS-Aktien basiert auf der Differenz zwischen dem gewichteten Durchschnitt des Fair Value am Datum der Zuteilung und dem Aktienkurs am Jahresende. Die Berechnung für UBS-Optionen basiert auf der Differenz zwischen dem Fair Value am Datum der Zuteilung und der Summe der inneren Werte am Jahresende. Der Betrag für Notional Funds basiert auf den Marktpreisveränderungen während der Jahre 2013 und 2012.

Personalaufwand

Mio. CHF	Aufwand				
	Bezüglich Zuteilungen für 2013	Bezüglich Zuteilungen für frühere Geschäftsjahre	Total 2013	2012	2011
Gehälter	6 268	0	6 268	6 814	6 859
Bar ausbezahlte leistungsabhängige Zuteilungen	1 942	(30)	1 912	1 373	1 466
Deferred Contingent Capital Plan	152	96	248	145	0
Aufgeschobene Barvergütungspläne	2	53	55	154	343
UBS-Aktienpläne	190	502	692	1 202	1 490
UBS-Aktioptionspläne	0	0	0	14	100
Equity Ownership Plan – Notional Funds	19	60	79	112	118
Variable Vergütungen – Leistungsabhängige Zuteilungen¹	2 305	681	2 986	3 000	3 516
davon: Garantien für neu rekrutierte Mitarbeiter	14	62	76	134	173
Variable Vergütungen – Andere¹	152	136	288	367	191
davon: Ersatzzahlungen ²	6	72	78	109	121
davon: Gutschrift für verfallene Vergütungen	0	(146)	(146)	(174)	(215)
davon: Abfindungszahlungen ³	114	0	114	303	239
davon: Zahlungen zur Bindung von Mitarbeitern und übrige Zahlungen	32	210	242	128	46
Externe Mitarbeiter	190	0	190	214	217
Sozialleistungen	732	60	792	768	743
Vorsorgeeinrichtungen und andere Leistungen an Arbeitnehmer nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses⁴	887	0	887	18	831
Wealth Management Americas: Vergütung an Finanzberater^{1, 5}	2 334	806	3 140	2 873	2 518
Übriger Personalaufwand	609	22	631	682	758
Total Personalaufwand⁶	13 477	1 705	15 182	14 737	15 634

¹ Siehe «Anmerkung 29 Aktienbeteiligungs- und andere Vergütungspläne» im Abschnitt «Finanzinformationen» dieses Berichts für weitere Informationen. ² Ersatzzahlungen sind das Entgelt für aufgeschobene Vergütungen, die aufgrund eines Wechsels zu UBS verfallen sind. Diese Tabelle zeigt die im entsprechenden Geschäftsjahr angefallenen Aufwendungen (insbesondere die Amortisationen der Vergütungen). ³ Beinhaltet Abfindungszahlungen, die aufgrund rechtlicher und anderer Verpflichtungen bezahlt werden. ⁴ Das Jahr 2012 beinhaltet eine Gutschrift von CHF 730 Millionen aus Veränderungen an unserem Schweizer Vorsorgeplan und eine Gutschrift von CHF 116 Millionen aus Veränderungen im Zusammenhang mit Vorsorgeplänen für pensionierte Mitarbeiter in den USA. Siehe «Anmerkung 28 Vorsorgeeinrichtungen und andere Leistungen an Arbeitnehmer nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses» für weitere Informationen. ⁵ Die Vergütung für Finanzberater besteht aus Vergütungsmodellen, die direkt auf von Finanzberatern generierten, vergütungsrelevanten Erträgen basieren, sowie aus ergänzenden Vergütungsbestandteilen, die auf der Produktivität der Finanzberater, der Dauer der Firmenzugehörigkeit, den Vermögen und anderen Variablen basieren. Sie enthält auch Kosten im Zusammenhang mit Vergütungszusagen, die mit den Finanzberatern zum Zeitpunkt ihrer Rekrutierung eingegangen werden und an Sperrvorgaben geknüpft sind. ⁶ Enthält Restrukturisierungskosten von CHF 156 Millionen für das Jahr endend am 31. Dezember 2013 und CHF 358 Millionen für das Jahr endend am 31. Dezember 2012. Siehe «Anmerkung 32 Änderung der Organisationsstruktur» im Abschnitt «Finanzinformationen» dieses Berichts für weitere Informationen.

Basis von rund 0,1 Millionen im Jahr 2013 verfallenen Optionen/SARs betragen insgesamt minus 1 Million Franken. Die Höhe der impliziten Anpassungen ist hauptsächlich auf einen Anstieg des Aktienkurses zurückzuführen. Der Aktienkurs per Jahresende bedeutet allerdings auch, dass viele der früher gewährten Optionen «out of the money» bleiben. Die meisten ausstehenden Vergütungen in Form von Optionen wiesen per Ende 2013 keinen inneren Wert auf.

Gesamter Personalaufwand 2013

Die Tabelle «Personalaufwand» auf dieser Seite zeigt unseren gesamten Personalaufwand im Jahr 2013 für unsere 60 205 Mitarbeiter. Dieser umfasst Gehälter, Vorsorge- und andere Personalkosten, Sozialversicherungsbeiträge und die variable Vergütung. Die variable Vergütung beinhaltet frei verfügbare, bar ausbezahlte leistungsabhängige Vergütungen für das Geschäftsjahr 2013, die 2014 ausbezahlt wurden, Amortisationen für gesperrte aufgeschobene Zuteilungen früherer Jahre und Kosten für aufgeschobene Zuteilungen an Mitarbeiter, die zum Zuteilungszeitpunkt das Pensionsalter erreicht haben.

Der Pool für leistungsabhängige Zuteilungen zeigt den Wert der für das Geschäftsjahr 2013 zugeteilten frei verfügbaren leistungs-

abhängigen Zuteilungen, wobei sowohl sofort ausbezahlte als auch aufgeschobene Zuteilungen eingeschlossen sind. Bei der Bestimmung des Aufwands für die variable Vergütung sind folgende Anpassungen erforderlich, um vom Pool für leistungsabhängige Zuteilungen auf die buchhalterischen Kosten zu kommen, die in der nach IFRS erstellten Konzernrechnung von UBS erfasst werden:

- Kürzung um die nicht erfassten künftigen Amortisationen (einschliesslich buchhalterische Anpassungen) für gesperrte aufgeschobene Zuteilungen, die 2014 für das Geschäftsjahr 2013 erfolgten;
- Zuschlag für die 2013 erfolgten Amortisationen auf gesperrten aufgeschobenen Zuteilungen früherer Jahre.

Da ein wesentlicher Teil der Gesamtvergütung in Form von aufgeschobenen Zuteilungen erfolgt, ist der Anteil der Amortisationen für gesperrte aufgeschobene Zuteilungen früherer Jahre an den buchhalterischen Kosten in den Jahren 2012 und 2013 bedeutend.

→ Siehe «Anmerkung 29 Aktienbeteiligungs- und andere Vergütungspläne» im Abschnitt «Finanzinformationen» in unserem Geschäftsbericht 2013 für weitere Informationen

Übertragung von in früheren Jahren gewährten Zuteilungen, die Performance-Bedingungen unterliegen

Die nachstehenden Tabellen zeigen, in welchem Mass die Performance-Bedingungen für in früheren Jahren gewährte Zuteilungen erfüllt wurden, sowie den prozentualen Anteil der Zuteilungen, die am 1. März 2014 übertragen wurden.

Übertragung von Zuteilungen mit Performance-Bedingungen

Performance Equity Plan 2011		
Performance-Bedingungen	Erzielte Performance	Übertragene Tranche in %
Kumulierter Economic Profit und Total Shareholder Return für den Zeitraum 2011–2013. Der Prozentsatz, der zur Bestimmung der Anzahl UBS-Aktien verwendet wird, die nach der Aufschubfrist zu übertragen sind, wird durch Multiplikation des Economic-Profit-Multiplikators («EP-Multiplikator») mit dem Total-Shareholder-Return-Multiplikator («TSR-Multiplikator») und Aufrundung auf die nächste ganze Prozentzahl ermittelt.	Das HRCC hat bestimmt, dass der EP-Multiplikator und der TSR-Multiplikator für den Zeitraum von 2011 bis Ende 2013 50% beziehungsweise 80% betragen. Daraus resultiert ein Multiplikator von 40%.	40%
Cash Balance Plan 2012		
Performance-Bedingungen	Erzielte Performance	Übertragene Tranche in %
Diese Zuteilung wird auf der Grundlage des Group RoE angepasst. Falls der Group RoE weniger als 0% beträgt, ist er massgebend für das Ausmass der Korrektur nach unten. Falls er zwischen 0% und 6% liegt, werden keine Anpassungen vorgenommen. Falls der Group RoE 6% übertrifft, wird die Zuteilung im Einklang mit dem effektiven Group RoE bis zu einem Maximum von 20% erhöht.	Die letzte Tranche wurde gemäss dem effektiven durchschnittlichen Group RoE von 2012 und 2013 um 1,3% erhöht.	101,3%
Equity Ownership Plan 2010/11 und 2011/12 sowie Senior Executive Equity Ownership Plan 2010/11 und 2011/12		
Performance-Bedingungen	Erzielte Performance	Übertragene Tranche in %
Bereinigtes Ergebnis vor Steuern des Unternehmensbereichs, oder für das Corporate Center, das bereinigte operative Konzernergebnis vor Steuern	Da der Konzern und die Unternehmensbereiche für 2013 ein positives Ergebnis vor Steuern auswiesen, wurde die Profitabilitätsbedingung erfüllt und es werden die dritte Tranche der im Rahmen des EOP und des SEEO 2010/11 und die zweite Tranche der im Rahmen des EOP und SEEO 2011/12 gewährten Zuteilungen vollständig übertragen.	100%

Auslaufende Pläne mit aufgeschobener Vergütung

Die folgende Tabelle enthält Einzelheiten zu auslaufenden Vergütungsplänen. UBS hat seit 2009 keine Optionen mehr zugeteilt. Der Ausübungspreis von Aktienoptionen, die unter früheren Plänen zugeteilt wurden, wurde nicht angepasst.

→ Siehe «Anmerkung 29 Aktienbeteiligungs- und andere Vergütungspläne» im Abschnitt «Finanzinformationen» dieses Berichts für weitere Informationen

Plan	Cash Balance Plan (CBP)	Performance Equity Plan (PEP)	Senior Executive Equity Ownership Plan (SEEOP)	Special Plan Award Program (SPAP)	Deferred Cash Plan (DCP)	Incentive Performance Plan (IPP)	Key Employee Stock Appreciation Rights Plan (KESAP) und Key Employee Stock Option Plan (KESOP)	Senior Executive Stock Appreciation Rights Plan (SESAP) und Senior Executive Stock Option Plan (SESOP)
Jahr der Zuteilung	2010–2012	2010–2012	2010–2012	nur 2012	nur 2011	nur 2010	2002–2009	2002–2009
Berechtigte Mitarbeiter	Konzernleitungsmitglieder	Konzernleitungsmitglieder	Konzernleitungsmitglieder und GMDs	Ausgewählte Managing Directors und GMDs in der Investment Bank	Mitarbeiter der Investment Bank mit einer Gesamtvergütung von über 1 Million Franken	Konzernleitungsmitglieder und andere leitende Mitarbeiter (rund 900 Mitarbeiter)	Ausgewählte Mitarbeiter (rund 17 000 Mitarbeiter zwischen 2002 und 2009)	Konzernleitungsmitglieder und Group Managing Board
Instrument	Barauszahlung	Performance-Aktien	Aktien	Aktien	Barauszahlung	Performance-Aktien	SAR oder Aktienoptionen mit einem Ausübungspreis, der nicht tiefer liegt als der Fair Value einer UBS-Aktie am Datum der Zuteilung	SAR oder Aktienoptionen mit einem Ausübungspreis, der nicht tiefer liegt als der Fair Value einer UBS-Aktie am Datum der Zuteilung
Performance-Bedingungen	CBP 2011: abhängig vom ROI CBP 2010: abhängig davon, ob UBS einen Gewinn erzielt	Die Anzahl übertragener Aktien kann zwischen null und der doppelten Anzahl der zugeteilten Aktien liegen. Dies hängt davon ab, ob bestimmte Economic-Profit- sowie Total-Shareholder-Return-Ziele erfüllt wurden.	Abhängig davon, ob der Unternehmensbereich einen Verlust verzeichnet (die Höhe der verfallenen Vergütung hängt vom Ausmass des Verlusts ab und liegt in der Regel zwischen 10% und 50% des fälligen Vergütungsanteils).	Abhängig vom erreichten Umfang der Reduktion der risikogewichteten Aktiven und der durchschnittlichen veröffentlichten Rendite der risikogewichteten Aktiven in der Investment Bank in den Jahren 2012, 2013 und 2014.	Keine	Abhängig vom Aktienkurs am Ende einer Fünfjahresperiode	Keine	Keine
Restriktionen / andere Konditionen	Nur bei fortlaufender Anstellung und wenn keine nachteiligen Handlungen erfolgen	Nur bei fortlaufender Anstellung und wenn keine nachteiligen Handlungen erfolgen	Nur bei fortlaufender Anstellung und wenn keine nachteiligen Handlungen erfolgen	Nur bei fortlaufender Anstellung und wenn keine nachteiligen Handlungen erfolgen	Nur bei fortlaufender Anstellung und wenn keine nachteiligen Handlungen erfolgen	Nur bei fortlaufender Anstellung und wenn keine nachteiligen Handlungen erfolgen	Unter der Bedingung einer fortlaufenden Anstellung, dass weder Kunden noch Mitarbeiter abgeworben werden und dass keine vertraulichen Informationen offengelegt werden	Unter der Bedingung einer fortlaufenden Anstellung, dass weder Kunden noch Mitarbeiter abgeworben werden und dass keine vertraulichen Informationen offengelegt werden
Aufschub	Wird in jährlich gleichen Anteilen über zwei Jahre verteilt übertragen	Wird drei Jahre nach Zuteilung übertragen	Wird in jährlich gleichen Anteilen über fünf Jahre verteilt übertragen	Wird drei Jahre nach Zuteilung übertragen	Wird in jährlich gleichen Anteilen über drei Jahre verteilt übertragen	Wird nach Ablauf von fünf Jahren vollständig übertragen. Die Anzahl übertragener Aktien beträgt zwischen 1- und 3-mal die Anzahl der ursprünglich zugeteilten Performance-Aktien.	Wird drei Jahre nach Zuteilung vollständig übertragen. SAR und Optionen laufen 10 Jahre nach der Zuteilung aus.	Wird drei Jahre nach Zuteilung vollständig übertragen. SAR und Optionen laufen 10 Jahre nach der Zuteilung aus.

Verzeichnis der Tabellen

	Seite
Total aller nicht aufgeschobenen und aufgeschobenen Aktien von Mitgliedern der Konzernleitung	40
Anzahl Aktien von Mitgliedern des Verwaltungsrates per 31. Dezember 2013/2012	40
Total aller gesperrten und nicht gesperrten Aktien von Mitgliedern des Verwaltungsrates	40
Nicht aufgeschobene und aufgeschobene Optionen von Mitgliedern der Konzernleitung per 31. Dezember 2013/2012	41
Kredite an die Mitglieder der Konzernleitung per 31. Dezember 2013/2012	43
Kredite an die Mitglieder des Verwaltungsrates per 31. Dezember 2013/2012	43
Vergütungen an ehemalige Mitglieder des Verwaltungsrates und der Konzernleitung	43

Total aller nicht aufgeschobenen und aufgeschobenen Aktien von Mitgliedern der Konzernleitung^{1, 2}

	Total	Davon nicht aufgeschoben	Davon aufgeschoben bis				
			2014	2015	2016	2017	2018
Aktien per 31. Dezember 2013	8 708 791	1 619 974	1 652 867	2 373 539	1 263 412	1 052 595	746 404
			2013	2014	2015	2016	2017
Aktien per 31. Dezember 2012	8 192 173	1 531 295	1 811 280	1 652 867	2 373 539	517 001	306 191

¹ Inklusive nahestehender Personen. ² Inklusive unter variablen Vergütungsplänen mit Verfallsklauseln zugewiesener Aktien. Die tatsächliche Anzahl in Zukunft zu übertragender Aktien wird gemäss den Planbedingungen berechnet werden. Weitere Informationen zu den beiden Plänen sind in diesem Abschnitt unter «Aufgeschobene variable Vergütungspläne» aufgeführt.

Anzahl Aktien von Mitgliedern des Verwaltungsrates per 31. Dezember 2013 / 2012¹

Name, Funktion	per 31. Dezember	Anzahl Aktien	Stimmrechte in %
Axel A. Weber, Verwaltungsratspräsident ²	2013	233 333	0,011
	2012	200 000	0,010
Michel Demaré, Vizepräsident	2013	150 412	0,007
	2012	116 179	0,006
David Sidwell, Senior Independent Director	2013	151 184	0,007
	2012	149 199	0,007
Reto Francioni, Mitglied ²	2013	0	0,000
	2012	–	0,000
Rainer-Marc Frey, Mitglied	2013	209 044	0,010
	2012	162 677	0,008
Ann F. Godbehere, Mitglied	2013	113 562	0,006
	2012	81 286	0,004
Axel P. Lehmann, Mitglied	2013	185 970	0,009
	2012	139 603	0,007
Wolfgang Mayrhuber, ehemaliges Mitglied ³	2013	–	0,000
	2012	38 957	0,002
Helmut Panke, Mitglied	2013	162 244	0,008
	2012	137 792	0,007
William G. Parrett, Mitglied	2013	99 914	0,005
	2012	91 078	0,004
Isabelle Romy, Mitglied ²	2013	24 452	0,001
	2012	0	0,000
Beatrice Weder di Mauro, Mitglied ²	2013	22 496	0,001
	2012	0	0,000
Joseph Yam, Mitglied	2013	48 679	0,002
	2012	26 183	0,001
Total	2013	1 401 290	0,068
	2012	1 142 954	0,055

¹ Diese Tabelle enthält gesperrte und nicht gesperrte Aktien von Mitgliedern des Verwaltungsrates inklusive nahestehender Personen. In 2013 und 2012 wurden keine Optionen gewährt. ² Reto Francioni wurde an der Generalversammlung vom 2. Mai 2013 in den Verwaltungsrat gewählt. Axel A. Weber, Isabelle Romy und Beatrice Weder di Mauro wurden am 3. Mai 2012 in den Verwaltungsrat gewählt. ³ Wolfgang Mayrhuber stand an der Generalversammlung vom 2. Mai 2013 nicht zur Wiederwahl.

Total aller gesperrten und nicht gesperrten Aktien von Mitgliedern des Verwaltungsrates¹

	Total	Davon nicht gesperrt	Davon gesperrt bis			
			2014	2015	2016	2017
Aktien per 31. Dezember 2013	1 401 290	201 098	204 792	216 451	324 012	454 937
			2013	2014	2015	2016
Aktien per 31. Dezember 2012	1 142 954	56 624	302 118	204 792	231 501	347 919

¹ Inklusive nahestehender Personen.

Nicht aufgeschobene und aufgeschobene Optionen von Mitgliedern der Konzernleitung per 31. Dezember 2013/2012¹

per 31. Dezember	Gesamtanzahl Optionen ²	Anzahl Optionen ³	Zuteilungsjahr	Frei verfügbar per	Verfalldatum	Ausübungspreis
------------------	------------------------------------	------------------------------	----------------	--------------------	--------------	----------------

Sergio P. Ermotti, Group Chief Executive Officer

2013	0					
2012	0					

Markus U. Diethelm, Group General Counsel

2013	0					
2012	0					

John A. Fraser, Chairman und CEO Global Asset Management

2013	756 647	170 512	2004	01/03/2007	27/02/2014	USD 38.13
		202 483	2005	01/03/2008	28/02/2015	USD 44.81
		213 140	2006	01/03/2009	28/02/2016	CHF 72.57
		170 512	2007	01/03/2010	28/02/2017	CHF 73.67
2012	884 531	127 884	2003	31/01/2006	31/01/2013	USD 22.53
		170 512	2004	01/03/2007	27/02/2014	USD 38.13
		202 483	2005	01/03/2008	28/02/2015	USD 44.81
		213 140	2006	01/03/2009	28/02/2016	CHF 72.57
		170 512	2007	01/03/2010	28/02/2017	CHF 73.67

Lukas Gähwiler, CEO UBS Switzerland und CEO Retail & Corporate

2013	0					
2012	0					

Ulrich Körner, Group Chief Operating Officer und CEO UBS Group EMEA

2013	0					
2012	0					

Philip J. Lofts, Group Chief Risk Officer

2013	500 741	35 524	2004	01/03/2005	27/02/2014	CHF 44.32		
		35 524	2004	01/03/2006	27/02/2014	CHF 44.32		
		35 521	2004	01/03/2007	27/02/2014	CHF 44.32		
		117 090	2005	01/03/2008	28/02/2015	CHF 52.32		
		117 227	2006	01/03/2009	28/02/2016	CHF 72.57		
		85 256	2007	01/03/2010	28/02/2017	CHF 73.67		
		74 599	2008	01/03/2011	28/02/2018	CHF 35.66		
		2012	536 173	9 985	2003	01/03/2004	31/01/2013	CHF 27.81
				9 980	2003	01/03/2005	31/01/2013	CHF 27.81
				9 974	2003	01/03/2006	31/01/2013	CHF 27.81
				1 833	2003	01/03/2004	28/02/2013	CHF 26.39
				1 830	2003	01/03/2005	28/02/2013	CHF 26.39
				1 830	2003	01/03/2006	28/02/2013	CHF 26.39
35 524	2004			01/03/2005	27/02/2014	CHF 44.32		
35 524	2004			01/03/2006	27/02/2014	CHF 44.32		
35 521	2004			01/03/2007	27/02/2014	CHF 44.32		
117 090	2005			01/03/2008	28/02/2015	CHF 52.32		
117 227	2006	01/03/2009	28/02/2016	CHF 72.57				
85 256	2007	01/03/2010	28/02/2017	CHF 73.67				
74 599	2008	01/03/2011	28/02/2018	CHF 35.66				

per 31. Dezember	Gesamtanzahl Optionen ²	Anzahl Optionen ³	Zuteilungsjahr	Frei verfügbar per	Verfalldatum	Ausübungspreis
------------------	------------------------------------	------------------------------	----------------	--------------------	--------------	----------------

Robert J. McCann, CEO Wealth Management Americas und CEO UBS Group Americas

2013	0					
2012	0					

Tom Naratil, Group Chief Financial Officer

2013	867 087	145 962	2004	01/03/2007	27/02/2014	USD 38.13		
		166 010	2005	01/03/2008	28/02/2015	USD 44.81		
		142 198	2006	01/03/2009	28/02/2016	CHF 72.57		
		131 277	2007	01/03/2010	28/02/2017	CHF 73.67		
		181 640	2008	01/03/2011	28/02/2018	CHF 35.66		
		100 000	2009	01/03/2012	27/02/2019	CHF 11.35		
		2012	935 291	63 942	2003	31/01/2006	31/01/2013	USD 22.53
				4 262	2003	28/02/2005	28/02/2013	USD 19.53
				145 962	2004	01/03/2007	27/02/2014	USD 38.13
166 010	2005			01/03/2008	28/02/2015	USD 44.81		
142 198	2006			01/03/2009	28/02/2016	CHF 72.57		
131 277	2007			01/03/2010	28/02/2017	CHF 73.67		
181 640	2008	01/03/2011	28/02/2018	CHF 35.66				
100 000	2009	01/03/2012	27/02/2019	CHF 11.35				

Andrea Orcel, CEO Investment Bank

2013	0					
2012	0					

Chi-Won Yoon, CEO UBS Group Asia Pacific

2013	538 035	6 200	2004	01/03/2005	27/02/2014	CHF 44.32
		4 262	2004	27/02/2006	27/02/2014	CHF 44.32
		6 198	2004	01/03/2006	27/02/2014	CHF 44.32
		6 195	2004	01/03/2007	27/02/2014	CHF 44.32
		10 659	2005	01/03/2006	28/02/2015	CHF 47.58
		10 657	2005	01/03/2007	28/02/2015	CHF 47.58
		10 654	2005	01/03/2008	28/02/2015	CHF 47.58
		21 316	2006	01/03/2007	28/02/2016	CHF 65.97
		21 314	2006	01/03/2008	28/02/2016	CHF 65.97
		21 311	2006	01/03/2009	28/02/2016	CHF 65.97
		8 881	2007	01/03/2008	28/02/2017	CHF 67.00
		8 880	2007	01/03/2009	28/02/2017	CHF 67.00
		8 880	2007	01/03/2010	28/02/2017	CHF 67.00
42 628	2008	01/03/2011	28/02/2018	CHF 32.45		
350 000	2009	01/03/2012	27/02/2019	CHF 11.35		
2012	578 338	8 648	2003	01/03/2004	31/01/2013	USD 20.49
		8 642	2003	01/03/2005	31/01/2013	USD 20.49
		8 635	2003	01/03/2006	31/01/2013	USD 20.49
		4 262	2003	28/02/2005	28/02/2013	USD 19.53
		3 374	2003	01/03/2004	28/02/2013	USD 19.53
		3 371	2003	01/03/2005	28/02/2013	USD 19.53
		3 371	2003	01/03/2006	28/02/2013	USD 19.53
		3 371	2003	01/03/2007	28/02/2013	USD 19.53
		6 200	2004	01/03/2005	27/02/2014	CHF 44.32

¹ Diese Tabelle enthält alle Optionen von Mitgliedern der Konzernleitung inklusive nahestehender Personen. ² Keine Konversionsrechte ausstehend. ³ Siehe «Anmerkung 29 Aktienbeteiligungs- und andere Vergütungspläne» im Abschnitt «Finanzinformationen» unseres Geschäftsberichts 2013 für weitere Informationen.

Nicht aufgeschobene und aufgeschobene Optionen von Mitgliedern der Konzernleitung per 31. Dezember 2013 / 2012¹

per 31. Dezember	Gesamt-anzahl Optionen ²	Anzahl Optionen ³	Zuteilungsjahr	Frei verfügbar per	Verfall-datum	Ausübungspreis	per 31. Dezember	Gesamt-anzahl Optionen ²	Anzahl Optionen ³	Zuteilungsjahr	Frei verfügbar per	Verfall-datum	Ausübungspreis	
Chi-Won Yoon, CEO UBS Group Asia Pacific (Fortsetzung)							Jürg Zeltner, CEO UBS Wealth Management (Fortsetzung)							
		4 262	2004	27/02/2006	27/02/2014	CHF 44.32			230	2006	08/09/2008	08/09/2016	CHF 65.76	
		6 198	2004	01/03/2006	27/02/2014	CHF 44.32			221	2006	08/12/2008	08/12/2016	CHF 67.63	
		6 195	2004	01/03/2007	27/02/2014	CHF 44.32			7 105	2007	01/03/2008	28/02/2017	CHF 67.00	
		10 659	2005	01/03/2006	28/02/2015	CHF 47.58			7 105	2007	01/03/2009	28/02/2017	CHF 67.00	
		10 657	2005	01/03/2007	28/02/2015	CHF 47.58			7 103	2007	01/03/2010	28/02/2017	CHF 67.00	
		10 654	2005	01/03/2008	28/02/2015	CHF 47.58			223	2007	02/03/2009	02/03/2017	CHF 67.08	
		21 316	2006	01/03/2007	28/02/2016	CHF 65.97			42 628	2008	01/03/2011	28/02/2018	CHF 35.66	
		21 314	2006	01/03/2008	28/02/2016	CHF 65.97			90 000	2009	01/03/2012	27/02/2019	CHF 11.35	
		21 311	2006	01/03/2009	28/02/2016	CHF 65.97		2012	203 093	4 972	2004	01/03/2007	27/02/2014	CHF 44.32
		8 881	2007	01/03/2008	28/02/2017	CHF 67.00			7 106	2005	01/03/2006	28/02/2015	CHF 47.58	
		8 880	2007	01/03/2009	28/02/2017	CHF 67.00			7 103	2005	01/03/2007	28/02/2015	CHF 47.58	
		8 880	2007	01/03/2010	28/02/2017	CHF 67.00			7 103	2005	01/03/2008	28/02/2015	CHF 47.58	
		42 628	2008	01/03/2011	28/02/2018	CHF 32.45			93	2005	04/03/2007	04/03/2015	CHF 47.89	
		350 000	2009	01/03/2012	27/02/2019	CHF 11.35			161	2005	06/06/2007	06/06/2015	CHF 45.97	
Jürg Zeltner, CEO UBS Wealth Management									149	2005	09/09/2007	09/09/2015	CHF 50.47	
2013	203 093	4 972	2004	01/03/2007	27/02/2014	CHF 44.32			127	2005	05/12/2007	05/12/2015	CHF 59.03	
		7 106	2005	01/03/2006	28/02/2015	CHF 47.58			7 106	2006	01/03/2007	28/02/2016	CHF 65.97	
		7 103	2005	01/03/2007	28/02/2015	CHF 47.58			7 103	2006	01/03/2008	28/02/2016	CHF 65.97	
		7 103	2005	01/03/2008	28/02/2015	CHF 47.58			7 103	2006	01/03/2009	28/02/2016	CHF 65.97	
		93	2005	04/03/2007	04/03/2015	CHF 47.89			110	2006	03/03/2008	03/03/2016	CHF 65.91	
		161	2005	06/06/2007	06/06/2015	CHF 45.97			242	2006	09/06/2008	09/06/2016	CHF 61.84	
		149	2005	09/09/2007	09/09/2015	CHF 50.47			230	2006	08/09/2008	08/09/2016	CHF 65.76	
		127	2005	05/12/2007	05/12/2015	CHF 59.03			221	2006	08/12/2008	08/12/2016	CHF 67.63	
		7 106	2006	01/03/2007	28/02/2016	CHF 65.97			7 105	2007	01/03/2008	28/02/2017	CHF 67.00	
		7 103	2006	01/03/2008	28/02/2016	CHF 65.97			7 105	2007	01/03/2009	28/02/2017	CHF 67.00	
		7 103	2006	01/03/2009	28/02/2016	CHF 65.97			7 103	2007	01/03/2010	28/02/2017	CHF 67.00	
		110	2006	03/03/2008	03/03/2016	CHF 65.91			223	2007	02/03/2009	02/03/2017	CHF 67.08	
		242	2006	09/06/2008	09/06/2016	CHF 61.84			42 628	2008	01/03/2011	28/02/2018	CHF 35.66	
									90 000	2009	01/03/2012	27/02/2019	CHF 11.35	

¹ Diese Tabelle enthält alle Optionen von Mitgliedern der Konzernleitung inklusive nahestehender Personen. ² Keine Konversionsrechte ausstehend. ³ Siehe «Anmerkung 29 Aktienbeteiligungs- und andere Vergütungspläne» im Abschnitt «Finanzinformationen» unseres Geschäftsberichts 2013 für weitere Informationen.

geprüft **Kredite an die Mitglieder der Konzernleitung per 31. Dezember 2013/2012¹**

CHF (Ausnahmen sind angegeben)²

Name, Funktion	per 31. Dezember	Kredite ³
Ulrich Körner, Group Chief Operating Officer und CEO UBS Group EMEA (höchster Kredit 2013)	2013	5 181 976
Markus U. Diethelm, Group General Counsel (höchster Kredit 2012)	2012	5 564 012
Total Kredite an alle Mitglieder der Konzernleitung	2013	18 763 976
	2012	18 862 820

¹ Der Konzernleitung nahestehenden Personen wurden nur Kredite zu marktüblichen Bedingungen gewährt. ² Lokale Währungen werden zum Wechselkurs in Schweizer Franken umgerechnet, gemäss «Anmerkung 36 Wichtigste Fremdwährungsumrechnungskurse» im Abschnitt «Finanzinformationen» unseres Geschäftsberichts 2013. ³ Alle gewährten Kredite sind gesicherte Kredite mit Ausnahme von CHF 311 308 im Jahre 2012.

geprüft **Kredite an die Mitglieder des Verwaltungsrates per 31. Dezember 2013 / 2012¹**

CHF (Ausnahmen sind angegeben)²

	per 31. Dezember	Kredite ^{3,4}
Total Kredite an alle Mitglieder des Verwaltungsrates	2013	1 520 000
	2012	500 000

¹ Dem Verwaltungsrat und nahestehenden Personen wurden nur Kredite zu marktüblichen Bedingungen gewährt. ² Lokale Währungen werden zum Wechselkurs in Schweizer Franken umgerechnet, gemäss «Anmerkung 36 Wichtigste Fremdwährungsumrechnungskurse» im Abschnitt «Finanzinformationen» unseres Geschäftsberichts 2013. ³ Alle gewährten Kredite sind gesicherte Kredite. ⁴ CHF 1 520 000 für Reto Francioni im Jahre 2013. CHF 500 000 für Michel Demaré im Jahre 2012.

geprüft **Vergütungen an ehemalige Mitglieder des Verwaltungsrates und der Konzernleitung¹**

CHF (Ausnahmen sind angegeben)²

	Für das Jahr	Vergütungen	Nebenleistungen	Total
Ehemalige Mitglieder des Verwaltungsrates	2013	0	0	0
	2012	0	0	0
Gesamtvergütungen aller ehemaligen Mitglieder der Konzernleitung ³	2013	0	27 809	27 809
	2012	0	25 465	25 465
Gesamtvergütungen aller ehemaligen Mitglieder des Verwaltungsrates und der Konzernleitung	2013	0	27 809	27 809
	2012	0	25 465	25 465

¹ Vergütungen in Verbindung mit der Tätigkeit des ehemaligen Mitglieds des Verwaltungsrates oder der Konzernleitung, die nicht marktüblich sind. ² Lokale Währungen werden zum Wechselkurs in Schweizer Franken umgerechnet, gemäss «Anmerkung 36 Wichtigste Fremdwährungsumrechnungskurse» im Abschnitt «Finanzinformationen» unseres Geschäftsberichts 2013. ³ Umfasst ein ehemaliges Mitglied der Konzernleitung im Jahre 2013 und 2012.

Informationsportfolio

Berichterstattung

Jahrespublikationen: *Geschäftsbericht (SAP-Nr. 80531)*: Dieser auf Deutsch und Englisch veröffentlichte Bericht gibt in einem Band einen Überblick über unsere Geschäftsstrategie und unsere Finanz- und Geschäftsergebnisse, die Strategie und Ergebnisse unserer Unternehmensbereiche und des Corporate Center; über Risiko-, Bilanz- und Kapitalbewirtschaftung, Corporate Governance, Corporate Responsibility und die Vergütung, einschliesslich der Vergütung für die Mitglieder des Verwaltungsrats und der Konzernleitung, und enthält Finanzinformationen, einschliesslich der Konzernrechnung. *Jahresrückblick (SAP-Nr. 80530)*: Diese Broschüre enthält die wichtigsten Informationen zur Strategie und zu den finanziellen Eckdaten von UBS und erscheint auf Deutsch, Englisch, Französisch und Italienisch. *Vergütungsbericht (SAP-Nr. 82307)*: Der Bericht erörtert unsere Vergütungsstruktur und gibt Auskunft über die Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrats und der Konzernleitung. Er erscheint auf Deutsch und Englisch.

Quartalspublikationen: *Aktionärsbrief*: In diesem Brief informiert die Konzernleitung über die Strategie und Performance im jeweiligen Quartal. Der Brief erscheint auf Deutsch, Englisch, Französisch und Italienisch. *Finanzbericht (SAP-Nr. 80834)*: Dieser Bericht informiert über die Strategie und Performance im jeweiligen Quartal und erscheint auf Englisch.

Publikationen herunterladen und bestellen: Die Jahres- und Quartalspublikationen können im Internet als PDF abgerufen werden unter www.ubs.com/investors, siehe «Finanzberichterstattung». Gedruckte Ausgaben der Berichte können über den Link «Services für Analysten & Aktionäre» am linken Bildschirmrand derselben Webseite oder auf dem Postweg unter Angabe der SAP- Nummer und Sprachpräferenz bei UBS AG, F4UK-AUL, Postfach, CH-8098 Zürich, bestellt werden.

Weitere Informationen

Webseite: Auf der Investor-Relations-Webseite www.ubs.com/investors finden sich folgende Informationen über UBS auf Deutsch und Englisch: Medienmitteilungen, Finanzberichterstattung (einschliesslich Dokumente, die bei der Securities and Exchange Commission eingereicht wurden), Unternehmensinformationen (einschliesslich Charts und Daten zur Kursentwicklung der UBS-Aktie sowie Dividendeninformationen), der UBS-Unternehmenskalender und Präsentationen der Konzernleitung für Anleger und Finanzanalysten. Informationen auf dem Internet stehen auf Englisch und Deutsch zur Verfügung.

Präsentationen zum Geschäftsgang: Die Präsentationen unserer Quartalsergebnisse werden auf dem Internet live übertragen. Aufzeichnungen früherer Präsentationen sind unter www.ubs.com/presentations abrufbar.

Messaging Service/UBS News Alert: Auf der Webseite www.ubs.com/newsalerts können Sie Nachrichten zu UBS per SMS oder E-Mail abonnieren. Die Nachrichten werden wahlweise in Deutsch, Englisch, Französisch oder Italienisch versandt. Sie können Themen auswählen, über die Sie jeweils informiert werden möchten.

Formular 20-F und andere Eingaben an die SEC: Wir reichen periodische Berichte und andere Informationen über UBS bei der US-Börsenaufsichtsbehörde, der Securities and Exchange Commission (SEC), ein. Am wichtigsten ist dabei die Jahresberichterstattung, die mittels Formular 20-F entsprechend dem US-Wertpapiergesetz «Securities Exchange Act» von 1934 eingereicht wird. Das Formular 20-F enthält grösstenteils Querverweise, die sich auf die Jahresberichterstattung von UBS beziehen. Es enthält jedoch auch einige zusätzliche Informationen, die sonst nirgends aufgeführt sind und die sich insbesondere an US-amerikanische Leser richten. Es empfiehlt sich, diese ergänzenden Informationen zu lesen. Sämtliche Dokumente, die wir bei der SEC einreichen, können auf der Webseite der SEC, www.sec.gov, oder im öffentlichen Lesesaal der SEC an der 100 F Street, N.E., Room 1580, Washington, D.C., 20549, USA, eingesehen werden. Über die Benutzung des öffentlichen Lesesaals gibt die SEC unter der Telefonnummer 1-800-SEC-0330 Auskunft. Weitere Informationen sind auf der Webseite www.ubs.com/investors verfügbar.

Unternehmensinformationen

Der rechtliche und kommerzielle Name des Unternehmens lautet UBS AG. Die UBS AG entstand am 29. Juni 1998 durch die Fusion der 1862 gegründeten Schweizerischen Bankgesellschaft und des 1872 gegründeten Schweizerischen Bankvereins.

Die UBS AG hat ihren Sitz in der Schweiz, wo sie als Aktiengesellschaft nach schweizerischem Obligationenrecht und den schweizerischen bankengesetzlichen Bestimmungen eingetragen ist. Als AG hat UBS Namenaktien an Investoren ausgegeben.

Die Adressen und Telefonnummern der beiden Hauptsitze lauten:
Bahnhofstrasse 45, CH-8001 Zürich, Schweiz, Telefon +41-44-234 11 11; und
Aeschenvorstadt 1, CH-4051 Basel, Schweiz, Telefon +41-61-288 50 50.

Die Aktien der UBS AG sind an der SIX Swiss Exchange sowie an der New York Stock Exchange (NYSE) kotiert.

Kontaktadressen

Globale Telefonzentrale

Für Fragen allgemeiner Art.
Zürich +41-44-234 1111
London +44-20-7568 0000
New York +1-212-821 3000
Hongkong +852-2971 8888
www.ubs.com/contact

Investor Relations

Unser Investor-Relations-Team unterstützt von unseren Büros in Zürich und New York aus institutionelle, professionelle und private Anleger.

UBS AG, Investor Relations,
Postfach, CH-8098 Zürich

investorrelations@ubs.com
www.ubs.com/investors

Hotline +41-44-234 4100
New York +1-212-882 5734
Fax (Zürich) +41-44-234 3415

Media Relations

Unser Media-Relations-Team unterstützt Medien und Journalisten weltweit. Es verfügt über lokale Kontaktstellen in Zürich, London, New York und Hongkong.

www.ubs.com/media

Zürich +41-44-234 8500
mediarelations@ubs.com

London +44-20-7567 4714
ubs-media-relations@ubs.com

New York +1-212-882 5857
mediarelations-ny@ubs.com

Hongkong +852-2971 8200
sh-mediarelations-ap@ubs.com

Company Secretary

Der Company Secretary ist Ansprechperson für Fragen zu Vergütung und ähnlichen Themen, welche an die Verwaltungsratsmitglieder adressiert sind.

UBS AG, Company Secretary,
Postfach, CH-8098 Zürich

sh-company-secretary@ubs.com

Hotline +41-44-235 6652
Fax +41-44-235 8220

Shareholder Services

Unser Shareholder-Services-Team, im Bereich Company Secretary angesiedelt, ist für die Eintragung der Aktionäre verantwortlich.

UBS AG, Shareholder Services,
Postfach, CH-8098 Zürich

sh-shareholder-services@ubs.com

Hotline +41-44-235 6652
Fax +41-44-235 8220

US Transfer Agent

Zuständig für alle Fragen zur UBS-Aktie in den USA.

Computershare,
P.O. Box 43006,
Providence, RI 02940-3006, USA

Für Online-Anfragen der Aktionäre:
<https://www-us.computershare.com/investor/contact>

Website für Aktionäre:
www.computershare.com/investor

Anrufe aus den USA +1-866-541 9689
Anrufe von ausserhalb der USA +1-201-680 6578
Fax +1-201-680 4675

Kalender

Publikation des Berichts zum 1. Quartal 2014
Dienstag, 6. Mai 2014

Generalversammlung
Mittwoch, 7. Mai 2014

Publikation des Berichts zum 2. Quartal 2014
Dienstag, 29. Juli 2014

Publikation des Berichts zum 3. Quartal 2014
Dienstag, 28. Oktober 2014

Impressum

Herausgeber: UBS AG, Zürich und Basel, Schweiz | www.ubs.com
Sprachen: Englisch/Deutsch | SAP-No. 80531D

© UBS 2014. Das Schlüsselsymbol und UBS gehören zu den geschützten Marken von UBS. Alle Rechte vorbehalten.

Gedruckt in der Schweiz auf chlorfreiem Papier mit mineralölreduzierten Druckfarben. Papierherstellung aus sozialverträglich und umweltfreundlich angebautem Holz.

ClimatePartner^o
klimateutral

Druck | ID: 53232-1403-1008



Hinweis betreffend zukunftsgerichteter Aussagen | Dieses Dokument enthält «zukunftsgerichtete Aussagen», unter anderem Prognosen des Managements zur finanziellen Performance von UBS sowie Aussagen über erwartete Auswirkungen von Transaktionen und strategischen Initiativen in Bezug auf das Geschäft und die künftige Entwicklung von UBS. Während diese zukunftsgerichteten Aussagen die Einschätzungen und Erwartungen von UBS zu den vorgenannten Themen widerspiegeln, können Risiken, Unsicherheiten und andere wichtige Faktoren die tatsächlich eintretenden Entwicklungen und Ergebnisse beeinflussen und dazu führen, dass diese wesentlich von den Erwartungen von UBS abweichen. Hierzu gehören u.a.: (i) der Grad des Erfolgs bei der Umsetzung der strategischen Pläne von UBS, einschliesslich der Effizienzinitiativen sowie der geplanten weiteren Verringerung der risikogewichteten Aktiven (RWA) nach Basel III; (ii) die Entwicklung der Märkte, auf denen UBS tätig ist oder denen UBS ausgesetzt ist, inklusive Schwankungen an den Wertpapiermärkten oder deren Liquidität, Risikoprämien, Wechselkursen und Zinsen, sowie Auswirkungen auf die finanzielle Position bzw. die Bonität von Kunden und Gegenparteien von UBS durch das Wirtschaftsumfeld und von Marktentwicklungen; (iii) Änderungen der Verfügbarkeit von Kapital und Finanzierung, inklusive Änderungen der Risikoprämien und Ratings von UBS, oder aufgrund von Anforderungen an Bail-in-Schuldtitel oder das verlustabsorbierende Kapital; (iv) Änderungen oder die Umsetzung der Finanzgesetzgebung und Regulierung in der Schweiz, den USA, in Grossbritannien und auf anderen Finanzplätzen, die möglicherweise zu strengeren Anforderungen bezüglich Kapital (inklusive Leverage Ratio), Liquidität und Finanzierung, zusätzlichen Steueranforderungen, Zusatzabgaben, Beschränkungen der erlaubten Tätigkeiten, Vergütungsbeschränkungen oder anderen Massnahmen führen; (v) Unsicherheit darüber, wann und in welchem Umfang die Eidgenössische Finanzmarktaufsicht (FINMA) einer Reduktion der zusätzlichen RWA aufgrund der zwischen UBS und der FINMA vereinbarten Ausweitung der operationellen Risikokapital-Analyse per 31. Dezember 2013 zustimmen oder eine begrenzte Reduzierung der Kapitalanforderungen aufgrund der Massnahmen zur Verringerung des Abwicklungsrisikos gutheissen wird; (vi) mögliche Änderungen der Rechtsform oder des Buchungsmodells des UBS-Konzerns infolge von in Kraft gesetzten, vorgeschlagenen oder künftigen gesetzlichen oder regulatorischen Anforderungen, einschliesslich Kapitalanforderungen, der vorgeschlagenen Anforderung an ausländische Banken, Zwischenholding-Gesellschaften für ihr Geschäft in den USA einzurichten, Abwicklungsanforderungen sowie hängige Vorstösse des Schweizer Parlaments oder Vorstösse in anderen Ländern betreffend obligatorischer Strukturreformen für Banken; (vii) die Änderung der Wettbewerbsposition von UBS, einschliesslich der Frage, ob Unterschiede bei regulatorischen Kapital- und sonstigen Anforderungen auf wichtigen Finanzplätzen sich nachteilig auf die Konkurrenzfähigkeit von UBS in bestimmten Geschäftsfeldern auswirken; (viii) die Haftung von UBS oder möglichen Einschränkungen oder Strafen, welche die Aufsichtsbehörden UBS infolge von Rechtsstreitigkeiten, vertraglichen Forderungen und regulatorischen Untersuchungen auferlegen könnte; (ix) die Folgen von steuerlichen oder regulatorischen Entwicklungen für das grenzüberschreitende Geschäft von UBS und dementsprechende mögliche Änderungen von Weisungen und Grundsätzen von UBS; (x) die Fähigkeit von UBS, Mitarbeiter für sich zu gewinnen und an sich zu binden, die für die Ertragsgenerierung sowie die Führung, Unterstützung und Kontrolle ihrer Geschäftsbereiche erforderlich ist und die möglicherweise durch Wettbewerbsfaktoren, u.a. die Vergütungspolitik, beeinflusst wird; (xi) Änderungen der Rechnungslegungs- oder Steuerstandards oder -grundsätze und Bestimmungen oder deren Auslegungen, die den Ausweis von Gewinnen oder Verlusten, die Bewertung des Goodwill, die Anerkennung latenter Steueransprüche und andere Aspekte beeinflussen; (xii) Grenzen der Effizienz der UBS-internen Prozesse für Risikomanagement, -kontrolle, -messung und -prognose sowie von Finanzmodellen im Allgemeinen; (xiii) die Fähigkeit von UBS, bei technologischen Entwicklungen mit der Konkurrenz Schritt halten zu können, namentlich im Handelsgeschäft; (xiv) operatives Versagen wie Betrug, unautorisierte Handelsgeschäfte und Systemausfälle; und (xv) die Folgen, die diese oder andere Faktoren oder nicht absehbare Ereignisse auf die Reputation der Bank haben können, sowie deren Folgewirkungen auf unser Geschäft und unsere Performance. Die Reihenfolge der Aufzählung der oben erwähnten Faktoren steht in keinerlei Zusammenhang mit der Wahrscheinlichkeit ihres Eintretens oder dem möglichen Ausmass ihrer Konsequenzen. Unsere geschäftlichen und finanziellen Ergebnisse können auch von anderen, in bisherigen und zukünftigen Berichten und Pflichtmeldungen – u.a. an die US Securities and Exchange Commission (SEC) – identifizierten Faktoren nachteilig beeinflusst werden. Weitere Informationen zu diesen Faktoren finden sich in Dokumenten von UBS und Pflichtmeldungen, u.a. dem auf Formular 20-F erstellten Jahresbericht für das am 31. Dezember 2013 zu Ende gegangene Geschäftsjahr, die UBS bei der SEC eingereicht hat. UBS ist nicht verpflichtet (und lehnt ausdrücklich jede Verpflichtung ab), ihre zukunftsgerichteten Aussagen aufgrund von neuen Informationen, künftigen Ereignissen oder aus anderen Gründen anzupassen.

Rundungsdifferenzen | Die Summe der in diesem Dokument ausgewiesenen Zahlen stimmt möglicherweise nicht genau mit den in den Tabellen und im Text dargestellten Gesamtbeträgen überein. Prozentangaben und Veränderungen von Prozentangaben werden mittels der gerundeten Zahlen, die in den Tabellen und im Text dargestellt sind, berechnet und können von einem Wert, der auf nicht gerundeten Zahlen basiert, abweichen.

Tabellen | Dieses Dokument wurde im Interesse unserer Deutsch sprechenden Investoren und sonstigen Anspruchsgruppen erstellt. Sollten sich Unterschiede im Verständnis der deutschen und englischen Version ergeben, hat die englische Version Vorrang, da diese als das offizielle Dokument gilt.

Sprachversionen | Fehlende Angaben innerhalb eines Tabellenfelds bedeuten generell, dass das Feld entweder nicht anwendbar oder ohne Bedeutung ist oder dass per relevantem Datum oder für die relevante Periode keine Informationen verfügbar sind. Nullwerte zeigen generell an, dass die entsprechende Zahl exakt oder gerundet Null ist.

UBS AG
P.O. Box, CH-8098 Zurich
P.O. Box, CH-4002 Basel

www.ubs.com



II. Offenlegung gemäß § 7 Institutsvergütungsverordnung

Hinweis:

Die Offenlegung für das Jahr 2013 basiert auf der Fassung der Institutsvergütungsverordnung vom 6. Oktober 2010 und der Einordnung von UBS Deutschland als "nicht bedeutendes Institut" aufgrund der Risikoanalyse 2013.

Gemäß § 7 der Institutsvergütungsverordnung (Fassung vom 6. Oktober 2010) veröffentlicht die UBS Deutschland AG per Geschäftsbereich den Gesamtbetrag aller Vergütungen unterteilt in fixe und variable Vergütung sowie die Anzahl der begünstigten Mitarbeiter, die für das Geschäftsjahr 2013 eine variable Vergütung erhalten haben. Die Vergütungsgrundsätze der UBS AG sind nach der InstitutsVergV. in der Fassung vom 6. Oktober 2010 analog für die UBS Deutschland AG gültig und werden unter Berücksichtigung lokaler regulatorischer und rechtlicher Anforderungen angewendet.

Übersicht der fixen und variablen Vergütung der UBS Deutschland AG sowie Anzahl der Begünstigten der variablen Vergütung

Geschäftsbereich	Wealth Management	Corporate Center	Investment Bank	Global Asset Management
Fixe Vergütung (Gehalt), Mio. EUR	44,8	24,6	11,4	2,7
Variable Vergütung, Mio. EUR	10,6	2,5	10,9	0,7
Gesamtbetrag Jahresvergütung, Mio. EUR	55,4	27,1	22,3	3,4
Anzahl der begünstigten Mitarbeiter, die eine variable Vergütung erhalten haben	342	249	66	18

Quelle: UBS Deutschland

III. Offenlegung gemäß § 7 Institutsvergütungsverordnung

Hinweis:

Die Offenlegung für das Jahr 2013 basiert auf der Fassung der Institutsvergütungsverordnung vom 6. Oktober 2010 und der Einordnung von UBS Deutschland als "nicht bedeutendes Institut" aufgrund der Risikoanalyse 2013.

Gemäß § 7 der Institutsvergütungsverordnung (Fassung vom 6. Oktober 2010) veröffentlichen die nachgeordneten Unternehmen der UBS Deutschland AG den Gesamtbetrag aller Vergütungen unterteilt in fixe und variable Vergütung sowie die Anzahl der begünstigten Mitarbeiter, die für das Geschäftsjahr 2013 eine variable Vergütung erhalten haben. Die Vergütungsgrundsätze der UBS AG sind nach der InstitutsVergV. in der Fassung vom 6. Oktober 2010 analog für die UBS Real Estate KAG mbH, die UBS Global Asset Management (Deutschland) GmbH und die UBS Beteiligungs-GmbH gültig und werden unter Berücksichtigung lokaler regulatorischer und rechtlicher Anforderungen angewendet.

Übersicht der fixen und variablen Vergütung der nachgeordneten Unternehmen der UBS Deutschland AG sowie Anzahl der Begünstigten der variablen Vergütung

Geschäftsbereich	UBS Real Estate KAG mbH	UBS Global Asset Management (Deutschland) GmbH	UBS Beteiligungs-GmbH & Co. KG
Fixe Vergütung (Gehalt), Mio. EUR	5,5	2,3	1,8
Variable Vergütung, Mio. EUR	1,2	0,6	0,2
Gesamtbetrag Jahresvergütung, Mio. EUR	6,7	2,9	2,0
Anzahl der begünstigten Mitarbeiter, die eine variable Vergütung erhalten haben	62	21	20

Quelle: UBS Deutschland