

Vergütung

Inhaltsverzeichnis

177	Vergütung
181	Schlüsselthemen zur Vergütung 2022
183	Abstimmung über die Vergütung
185	Vergütungsphilosophie und Compensation Governance
194	Vergütung der Mitglieder der Konzernleitung
203	Vergütung im Konzern
211	Vergütung des Verwaltungsrats
214	Zusätzliche Informationen

Vergütung



Julie G. Richardson
Vorsitzende des
Compensation Committee
des Verwaltungsrats

Sehr geehrte Aktionärinnen und Aktionäre

Der Verwaltungsrat und ich möchten Ihnen für die erneute Unterstützung an der letztjährigen Generalversammlung sowie für den Austausch über unsere Vergütungspraktiken im letzten Jahr danken.

Auch 2022 nahm das Compensation Committee des Verwaltungsrats seine Aufsichtsfunktion für den Vergütungsprozess wahr, um sicherzustellen, dass die Vergütung die Leistung widerspiegelt, die Risikobereitschaft angemessen berücksichtigt wird und die Interessen der Mitarbeitenden mit jenen unserer weiteren Anspruchsgruppen abgestimmt sind. Als Vorsitzende des Compensation Committee freut es mich, Ihnen unseren Vergütungsbericht 2022 vorzulegen.

2022 setzten wir unseren proaktiven Austausch mit unseren Aktionären fort und erhielten positive Rückmeldungen zu unserer Vergütungsstruktur. Nach unserer Überzeugung ist sie weiterhin gut geeignet, unsere Ambitionen für den Konzern zu unterstützen, und stark auf die Aktionärsinteressen ausgerichtet. Unsere Vergütungsstruktur unterstützt unsere Philosophie einer leistungsbasierten Vergütung über die Geschäftszyklen hinweg und schafft Anreize sowohl für gute Jahresergebnisse als auch für längerfristigen Erfolg. Neben anderen Massnahmen, die wir aufgrund des zunehmenden Wettbewerbs um talentierte Mitarbeitende ergriffen haben, sichert sie unsere Attraktivität als Arbeitgeberin für die besten Talente.

Unterstützung unserer Kunden in einem herausfordernden Marktumfeld

Das makroökonomische und geopolitische Umfeld ist zunehmend komplexer geworden. Unsere Kunden konzentrieren sich weiterhin auf Schlüsselthemen wie die potenziell anhaltend hohe Inflation, die gestiegenen Energiepreise, den Krieg in der Ukraine und die Nachwirkungen der Pandemie. Die damit verbundenen Auswirkungen waren weitreichend und weltweit zu spüren – unter anderem bei Anlagevermögen, Marktvolatilität, Zinssätzen und der Anlegerstimmung. Unser äusserst wertsteigerndes, wenig kapitalintensives Geschäftsmodell sowie unser diszipliniertes Risikomanagement ermöglichen es uns, die Herausforderungen des aktuellen makroökonomischen Umfelds zu meistern.

Nachhaltige Finanzlösungen sind entscheidend dabei, unseren Kunden bei der Erreichung ihrer vielfältigen Ziele in Sachen Nachhaltigkeit zu helfen. Wir nutzen die tiefen Fachkenntnisse unserer erfahrenen Teams, um die unterschiedlichen Anforderungen unserer Kunden hinsichtlich nachhaltiger Finanzlösungen, Anlagen und / oder Beratung bestmöglich zu erfüllen. 2022 haben wir unser Angebot in diesem Bereich durch weitere alternative und massgeschneiderte Anlagelösungen ausgebaut und eine Reihe bedeutender Anlageproduktinitiativen vorangetrieben, die für ein breites Spektrum unserer Kunden in allen unseren Geschäftsbereichen relevant sind.

- › **Weitere Einzelheiten zur Performance des Konzerns und der einzelnen Unternehmensbereiche sind im Abschnitt «Financial and operating performance» des UBS Group AG Annual Report 2022 zu finden**

Wie reagiert UBS auf den zunehmenden Wettbewerb um Talente?

- Wir sehen nach wie vor einen verschärften Wettbewerb um talentierte Mitarbeitende. Dieser Druck kommt von unseren Konkurrenten, aber auch von Unternehmen in anderen Branchen, unter anderem aus den Bereichen Technologie und Beratung sowie von neuen Marktteilnehmern wie zum Beispiel Fintechs.
 - Wir rekrutieren weiterhin erfolgreich die Talente, die wir zur Weiterentwicklung unseres Geschäfts benötigen. Diese sind zunehmend an einem digitalen und vielfältigen Arbeitsumfeld interessiert. Dies erfordert Flexibilität und Agilität. Auch aus diesem Grund unterstützen wir wann immer möglich hybrides Arbeiten. Davon profitieren unsere Mitarbeitenden, wir verbessern unseren Kundenservice, sprechen eine grössere Bandbreite an Bewerberinnen und Bewerbern an und werden zu einem stärkeren, dynamischeren Unternehmen.
 - Agilität fördert Vereinfachung; unsere Kunden sollen noch leichter mit uns Geschäfte tätigen und unsere Mitarbeitenden noch einfacher bei UBS arbeiten können. Per Ende 2022 waren unternehmensweit rund 18 500 Mitarbeitende in agilen Teams tätig.
 - Für unsere Mitarbeitenden haben wir 2022 die Angebote zu Gesundheit und Wohlbefinden weiter ausgebaut. Dazu gehörten eine Reihe von Programmen, Nebenleistungen und Arbeitsplatzressourcen sowie massgeschneiderte eLearning-Kurse, die unsere Mitarbeitenden dabei unterstützen sollen, sich um ihre Gesundheit zu kümmern, ihr Wohlbefinden fördern, ihre Widerstandsfähigkeit stärken und die Nachhaltigkeit der Organisation verbessern.
 - In unseren Entscheidungen reflektieren wir konsequent das Prinzip der leistungsbasierten Vergütung und berücksichtigen ebenfalls das Inflationsniveau sowie unsere Marktposition.
- › Siehe ubs.com/global/de/our-firm/our-employees für weitere Informationen über unsere Mitarbeitenden

Rekrutierung und Nachfolgeplanung von Konzernleitungsmitgliedern

Die Nachfolgeplanung ist eine zentrale Aufgabe des Verwaltungsrats. Nach unserer Auffassung ist es für unseren anhaltenden Erfolg entscheidend, dass Konzernleitungsmitglieder unterschiedliche Werdegänge und Erfahrungen mitbringen. Wir verfügen über eine gute Erfolgsbilanz bei der Besetzung von Konzernleitungspositionen mit hoch qualifizierten und vielfältigen internen Kandidatinnen und Kandidaten. In ausgewählten Fällen stellen wir aber auch externe Kandidatinnen und Kandidaten ein. Um externe Top-Talente zu gewinnen, müssen wir angesichts der branchenüblichen Praxis in Betracht ziehen, die beim vorherigen Arbeitgeber verfallene Vergütung zu ersetzen. In bestimmten Situationen und nach sorgfältiger Erwägung ersetzen wir bei neu rekrutierten Führungskräften deren verfallene Vergütung. Ersatzzahlungen für neue Mitglieder der Konzernleitung unterliegen einer unabhängigen Überprüfung. Diese Überprüfung verifiziert, dass die Ersatzzahlungen mit den verfallenen Vergütungselementen vergleichbar sind, und bestätigt, dass diese keine Antrittszahlungen («golden hellos») darstellen. 2022 haben wir zwei Positionen in der Konzernleitung extern besetzt, und im vorliegenden Bericht legen wir die entsprechenden Ersatzzahlungen offen.

Finanzergebnis

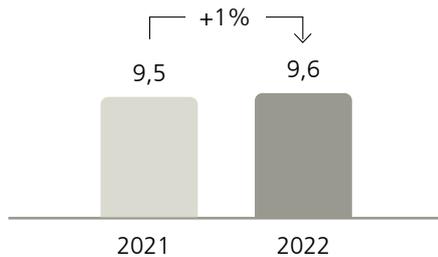
Mit einem Vorsteuergewinn von 9,6 Milliarden US-Dollar und einer Rendite auf das harte Kernkapital (RoCET1) von 17,0% haben wir 2022 unter herausfordernden Rahmenbedingungen solide Ergebnisse erzielt. Wir erreichten die Rendite- und Effizienzziele für den Konzern sowohl auf ausgewiesener wie auch auf zugrunde liegender Basis. Gestützt wurde dieses Ergebnis durch eine Intensivierung der Beziehungen zu unseren Kunden, die sich mit dem Wunsch nach Beratung an uns wandten. Daraus ergab sich ein Nettoneuzufluss gebührengenerender Vermögenswerte von 60 Milliarden US-Dollar. Ausserdem bewahrten wir trotz steigender Inflation Kostendisziplin, was in einem Aufwand-Ertrags-Verhältnis von 72,1% resultierte. Wir sind gut aufgestellt, um unsere Wachstumsstrategie fortzuführen, solide Kapitalrenditen zu erzielen und zugleich die Herausforderungen des aktuellen makroökonomischen Umfelds zu meistern. In das Jahr 2023 starten wir aus einer Position der Stärke mit einer harten Kernkapitalquote von 14,2%, die es uns ermöglicht, in Wachstum zu investieren und attraktive und nachhaltige Renditen für unsere Aktionäre zu erwirtschaften.

Bekanntnis zur Kapitalrückführung an die Aktionäre

Wir sind nach wie vor bestrebt, überschüssiges Kapital an unsere Aktionäre zurückzuführen. 2022 kauften wir eigene Aktien im Wert von 5,6 Milliarden US-Dollar zurück. Wir beabsichtigen, weiterhin Aktien zurückzukaufen und eine progressive Dividendenausschüttung zu verfolgen. Der Verwaltungsrat schlägt der Generalversammlung 2023 eine Dividende von 0.55 US-Dollar pro Aktie für 2022 vor (was eine Erhöhung um 10% gegenüber dem Vorjahr darstellt).

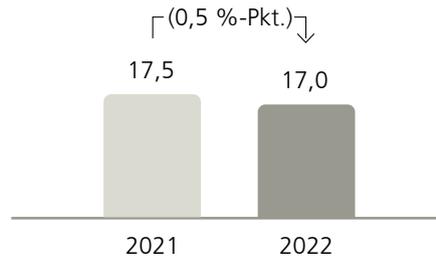
Vorsteuergewinn des Konzerns

Mrd. USD



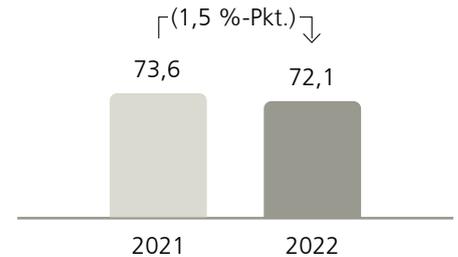
Rendite auf das harte Kernkapital (RoCET1)

in %



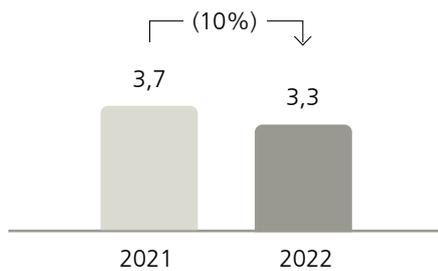
Aufwand-Ertrags-Verhältnis

in %



Konzernweiter Pool für leistungsabhängige Zuteilungen

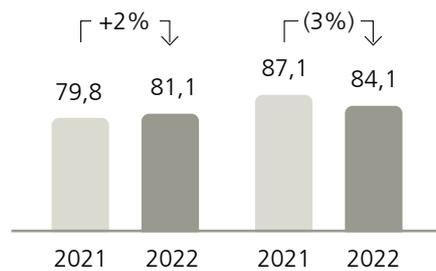
Mrd. USD



Pool für leistungsabhängige Zuteilungen an die Konzernleitung

Mio. CHF

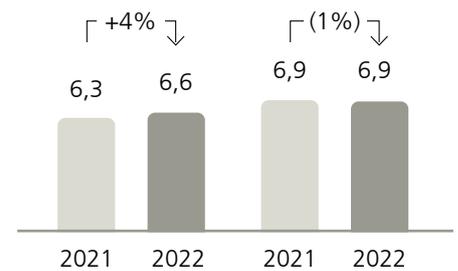
Mio. USD



Pool für leistungsabhängige Zuteilungen pro Konzernleitungsmitglied

Mio. CHF

Mio. USD



Anmerkung: Da die vergütungsbezogenen Anträge an der Generalversammlung auf Schweizer Franken lauten, zeigen wir den Pool für leistungsabhängige Zuteilungen an die Konzernleitung insgesamt und pro Konzernleitungsmitglied in Schweizer Franken und, zum besseren Vergleich mit unseren Finanzergebnissen, auch in US-Dollar.

Pool für leistungsabhängige Zuteilungen und Gehälter für das Jahr 2022

Der Pool für leistungsabhängige Zuteilungen orientiert sich weiterhin an unserer konsequenten Philosophie der leistungsbasierten Vergütung, unserem disziplinierten Ansatz bei der Steuerung der Vergütung über die Geschäftszyklen hinweg sowie an unserer Ausrichtung auf die Interessen unserer Aktionäre. Im Einklang mit unseren Gesamtergebnissen, aber auch unter Berücksichtigung unserer zugrunde liegenden Ergebnisse, belief sich der Pool für leistungsabhängige Zuteilungen 2022 auf 3,3 Milliarden US-Dollar, eine Reduktion um 10% gegenüber 2021.

Der Pool widerspiegelt darüber hinaus unsere Erfolge bei nicht finanziellen Zielen, wie zum Beispiel unsere erneut bestätigte Position unter den bei Nachhaltigkeitsthemen führenden Unternehmen. Er berücksichtigt ausserdem Risikoaspekte sowie die gute Aktienrendite (Total Shareholder Return, TSR) von UBS im Vergleich zu unseren Hauptkonkurrenten. Ebenso berücksichtigt der Pool weitere Faktoren wie den anhaltenden Wettbewerb um talentierte und vielfältige Mitarbeitende, die unseren Purpose und unsere Strategie umsetzen.

Die prozentuale Veränderung des Pools für leistungsabhängige Zuteilungen an die Konzernleitung für 2022 erscheint vorteilhafter als die Veränderung des Gesamtpools. Dies liegt daran, dass der Jahresvergleich für den Konzernleitungspool durch die deutliche Reduktion im Jahr 2021 aufgrund des Verlusts durch den Ausfall eines US-Kunden im Prime-Brokerage-Geschäft beeinflusst wird. Für 2022 berücksichtigen wir bei unseren Entscheidungen einen Konzernleitungspool ohne die Auswirkung dieses Verlustereignisses 2021. Mit diesem Vorgehen unterstützen wir das Prinzip einer wettbewerbsfähigen Vergütung für wettbewerbsfähige Leistung und vermeiden, dass das Verlustereignis 2021 sich über mehrere Jahre auswirkt. Ausserdem widerspiegelt der Konzernleitungspool für 2022 sowohl veränderte Wechselkurse als auch eine veränderte Zusammensetzung der Konzernleitung. Bereinigt um die direkten Auswirkungen des Verlustereignisses 2021 auf bestimmte Mitglieder der Konzernleitung, reduziert sich der Konzernleitungspool für 2022 um circa 5% auf Frankenbasis bzw. um circa 10% auf US-Dollar-Basis, was der Entwicklung des Gesamtpools entspricht.

Wir beobachten die zunehmenden Inflationsauswirkungen auf unsere Mitarbeitenden genau und haben auf Konzernebene deren Vergütung gegebenenfalls angepasst, um dem zunehmenden Wettbewerb um Talente in bestimmten Märkten zu begegnen. Für die Konzernleitung behalten wir die 2011 festgelegte Höhe der Grundgehälter unverändert bei und schlagen für 2024 einen unveränderten Gesamtbetrag für die fixe Vergütung der Konzernleitungsmitglieder vor. Ebenso schlagen wir vor, die Honorare für den Verwaltungsrat nicht zu erhöhen und den maximalen Gesamtbetrag der Vergütung der Verwaltungsratsmitglieder für den Zeitraum von der Generalversammlung 2023 bis zur Generalversammlung 2024 unverändert zu belassen.

Bekenntnis zu Lohngerechtigkeit sowie zu Vielfalt, Chancengleichheit und Inklusion

Lohngerechtigkeit und Chancengleichheit sind von grundlegender Bedeutung, um unserem Purpose gerecht zu werden. Wir legen Wert auf eine leistungsabhängige Vergütung und nehmen Lohngerechtigkeit ernst. Seit 2020 sind wir nach den Standards der EQUAL-SALARY-Stiftung für unsere Personalpraktiken in der Schweiz, den USA, Grossbritannien, Hong Kong SAR und Singapur zertifiziert, was mehr als zwei Drittel unserer Mitarbeitenden weltweit abdeckt. Unsere Prozesse sind weltweit einheitlich, und wir wenden über alle Standorte hinweg die gleichen Standards an.

2022 haben wir unsere interne Analyse zur Lohngerechtigkeit erweitert und vergleichen die Grundgehälter unserer Mitarbeitenden mit den lokalen «Living Wage»-Benchmarks des Fair Wage Network. Wir bekennen uns zu Lohngerechtigkeit und setzen uns dafür ein, dass alle Mitarbeitenden mindestens einen existenzsichernden Lohn erhalten.

2020 haben wir unsere Absicht konkretisiert, die Vielfalt in unserem Unternehmen zu erhöhen, insbesondere im Management. Wir haben bei unseren Ambitionen konstant Fortschritte erreicht. Der Frauenanteil unter unseren Mitarbeitenden beträgt inzwischen mehr als 40%, ab Director-Stufe fast 28% und in der Konzernleitung 42%.

Ordentliche Generalversammlung 2023

An der Generalversammlung vom 5. April 2023 werden wir Sie um Unterstützung in Bezug auf die folgenden vergütungsbezogenen Traktanden bitten:

- den maximalen Gesamtbetrag der Vergütung für den Verwaltungsrat für den Zeitraum von der Generalversammlung 2023 bis zur Generalversammlung 2024;
- den maximalen Gesamtbetrag der fixen Vergütung für die Konzernleitung für das Jahr 2024;
- den Gesamtbetrag der variablen Vergütung der Konzernleitung für das Jahr 2022; und
- die Genehmigung dieses Vergütungsberichts durch die Aktionäre im Rahmen einer Konsultativabstimmung.

Im Namen des Compensation Committee und des Verwaltungsrats danke ich Ihnen nochmals für Ihr Feedback, und wir bitten Sie, uns auch an der kommenden Generalversammlung zu unterstützen.



Julie G. Richardson
Vorsitzende des Compensation Committee des Verwaltungsrats

Schlüsselthemen zur Vergütung 2022

Das Feedback unserer Aktionäre zu Vergütungsfragen hat für uns einen hohen Stellenwert. Wir setzen uns dafür ein, eine starke Abstimmung zwischen den Interessen unserer Mitarbeitenden und jenen unserer Aktionäre aufrechtzuerhalten. Im Jahr 2022 pflegten wir weiterhin einen proaktiven Austausch mit unseren Aktionären und erhielten insgesamt positive Rückmeldungen zu unserer Vergütungsstruktur.

Nachfolgend fassen wir Schlüsselthemen zur Vergütung 2022 zusammen und beantworten die häufigsten Fragen unserer Aktionäre.

Zusammenfassung zu Schlüsselthemen zur Vergütung 2022 / Antworten auf häufig gestellte Fragen

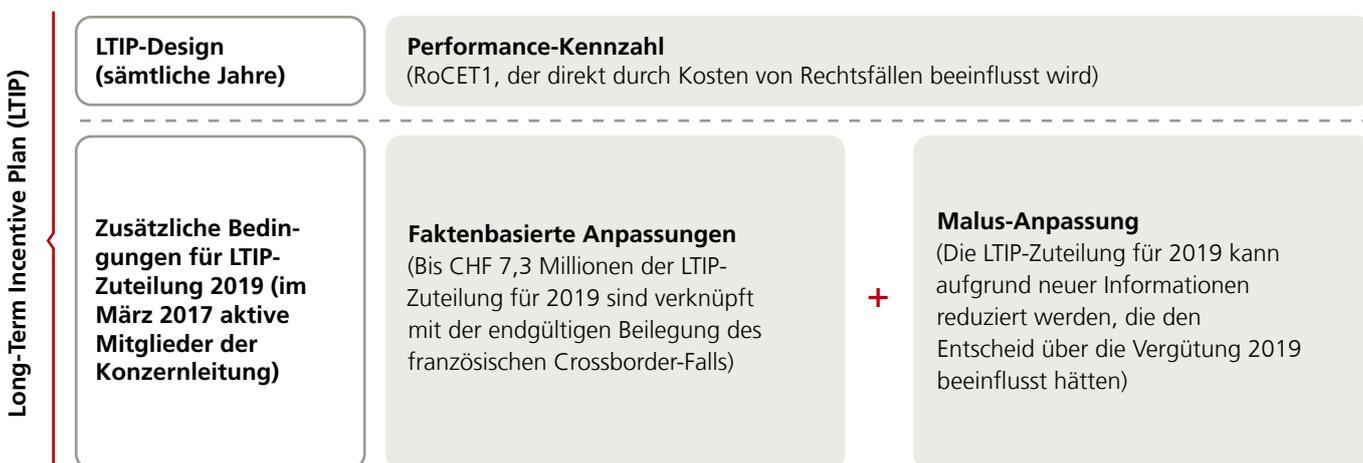
Welche Fortschritte wurden bei der Beilegung des französischen Crossborder-Falls gemacht, und wie widerspiegelt sich dies in der Vergütung der Konzernleitung?

Im Dezember 2021 legte UBS beim französischen Kassationsgericht Berufung gegen das Urteil des Berufungsgerichts im französischen Crossborder-Fall ein. Bei diesem Fall handelt es sich weiterhin um ein laufendes Verfahren, und er wurde bei der Festlegung des Pools für leistungsabhängige Zuteilungen 2021 berücksichtigt.

Die Verwendung von RoCET1 soll sicherstellen, dass die Kosten von Rechtsfällen, darunter der französische Crossborder-Fall, sich weiterhin und direkt auf die zugeteilte und realisierte Vergütung unserer obersten Führungskräfte einschliesslich der Konzernleitung auswirken. Ausserdem wurden die Auswirkungen des französischen Crossborder-Falls bei der Festlegung des Pools für leistungsabhängige Zuteilungen für das Jahr 2019 – nach dem Urteil des Gerichts der ersten Instanz Anfang 2019 – in der Entscheidungsfindung berücksichtigt.

Bis zu 7,9 Millionen Franken oder 30% der LTIP-Zuteilungen 2019 für die im März 2017 aktiven Konzernleitungsmitglieder sowie die nicht übertragene Aktienzuteilung des früheren Verwaltungsratspräsidenten werden weiter zurückgehalten. Sie unterliegen nach wie vor dem Verfallsrisiko und sind direkt an die endgültige Beilegung des französischen Crossborder-Falls geknüpft. Zusätzlich erlaubt eine Malus-Klausel dem Compensation Committee, künftig verfügbare Informationen zu beurteilen und zurückgehaltene LTIP-Zuteilungen für 2019 rückwirkend um bis zu 100% zu reduzieren, wenn diese Informationen die Vergütungsentscheidung für 2019 beeinflusst hätten. Dieser Fall stellt weiterhin ein laufendes Verfahren dar, und nach seiner Beilegung wird sich das Ergebnis in den endgültigen Auszahlungen an die betreffenden aktuellen und früheren Mitarbeitenden widerspiegeln.

Auswirkungen von Rechtsfällen auf den LTIP



Hinweis: gemäss Offenlegung im Vergütungsbericht 2019

Wie unterstützt UBS Vielfalt und Lohngerechtigkeit?

Eine gerechte und konsistente Vergütung der Mitarbeitenden ist entscheidend, um Chancengleichheit zu gewährleisten. Ein starkes Bekenntnis zu einer leistungsabhängigen Vergütung und Lohngerechtigkeit ist fest in unseren Vergütungsrichtlinien verankert.

- › Siehe den Abschnitt «Berücksichtigung von ESG-Faktoren (Umwelt, Soziales, Governance)» in diesem Bericht für weitere Informationen zu Lohngerechtigkeit
- › Siehe den Abschnitt «People and culture make the difference» unseres Sustainability Report 2022, verfügbar unter «Geschäftsberichte» auf ubs.com/investoren, für weitere Informationen über Vielfalt, Chancengleichheit und Inklusion

Wie werden ESG-Faktoren (Umwelt, Soziales, Governance) im Vergütungsprozess berücksichtigt?

Wir halten an unserem gut etablierten Prozess fest, wonach im Rahmen der Festlegung der Vergütung ESG-Ziele bei der Bestimmung von Zielen, der Finanzierung des Pools für leistungsabhängige Zuteilungen, der Leistungsbeurteilung und den Vergütungsentscheidungen berücksichtigt werden.

- › Siehe den Abschnitt «Berücksichtigung von ESG-Faktoren (Umwelt, Soziales, Governance)» in diesem Bericht für weitere Informationen

Wie fördert und unterstützt UBS Gesundheit und Wohlbefinden der Mitarbeitenden?

Die Gesundheit und das Wohlbefinden unserer Mitarbeitenden zu unterstützen zählte weiterhin zu unseren Prioritäten. 2022 bauten wir unser Angebot in diesem Bereich weiter aus. Wir setzen uns dafür ein, dass Mitarbeitende ihre derzeitigen Rollen erfolgreich ausfüllen und nachhaltige Leistungen erbringen können. In regelmässigen «Pulse»-Umfragen erfassten wir die Einstellung der Mitarbeitenden zu den Themen Arbeit von zu Hause, Stress, Kommunikation und weiteren Aspekten. Wir unterstützten ganzheitliches Wohlbefinden unter anderem mit einer Reihe von Programmen, Nebenleistungen und Arbeitsplatzressourcen sowie massgeschneiderten E-Learning-Kursen. Diese sollen unsere Mitarbeitenden unterstützen, sich um ihre Gesundheit zu kümmern, ihr Wohlbefinden fördern, ihre Widerstandsfähigkeit stärken und die Nachhaltigkeit der Organisation verbessern.

- › Siehe den Abschnitt «People and culture make the difference» unseres Sustainability Report 2022, verfügbar unter «Geschäftsberichte» auf ubs.com/investoren, für weitere Informationen über Vielfalt, Chancengleichheit und Inklusion

In welchem Masse wurden die Performance-Kennzahlen für den LTIP 2019 (im Jahr 2020 für die Performance 2019 gewährt) erreicht?

Der aufgeschobene Anteil der leistungsabhängigen Zuteilungen 2020 (für die Performance im Jahr 2019) an die Mitglieder der Konzernleitung und ausgewählte Mitglieder des Senior Management wurde zum Teil als Long-Term Incentive Plan (LTIP) gewährt. Der dreijährige Performance-Zeitraum dieses Plans lief Ende 2022 ab, wobei 98% der maximal möglichen LTIP-Zuteilung erreicht wurden (kann 100% nicht überschreiten). Wir sind davon überzeugt, dass die Ausrichtung der Interessen unserer Führungskräfte auf diejenigen unserer Aktionäre wichtig ist für unseren langfristigen Erfolg. Unser LTIP soll die Ausrichtung der Vergütung auf Strategieumsetzung, Finanzperformance und das langfristige Wachstum unterstützen.

Zielerreichung LTIP 2019 (im Jahr 2020 gewährt)

Performance-Kennzahl	Ergebnis der Performance-Kennzahl		Zielerreichung LTIP 2019		
	Schwellenwert	Maximum	Schwellenwert	Maximum	
RoCET1 (Gewichtung: 50%)	6%	18%	Ergebnis unter Schwellenwert: vollständiger Verfall	Zielerreichung: 96%	Ergebnis über Maximum: Zielerreichung bei 100% gedeckelt
	Ergebnis: 17,3%				
rTSR (Gewichtung: 50%)	-25 %-Pkt.	+25 %-Pkt.	Ergebnis über Maximum: Zielerreichung bei 100% gedeckelt	Zielerreichung: 100%	
	Ergebnis: 50,9 %-Pkt.				
Gesamtzielerreichung LTIP 2019				Gesamtzielerreichung: 98%	

Abstimmung über die Vergütung

Abstimmung über die Vergütung an der Generalversammlung

Im Einklang mit dem geänderten Schweizerischen Obligationenrecht (das zu einem grossen Teil die schweizerische Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften integriert, die als Übergangsregelung verabschiedet worden war) werden wir die bindende Genehmigung der Aktionäre für die Gesamtvergütung der Konzernleitung und des Verwaltungsrats einholen. Die prospektive Genehmigung der fixen Vergütung des Verwaltungsrats und der Konzernleitung gibt dem Unternehmen und seinen Führungsgremien die nötige Sicherheit, um effektiv zu arbeiten. Die retrospektive Genehmigung der variablen Vergütung der Konzernleitung richtet ihre Vergütung auf die Unternehmensleistung und ihre Beiträge zum Geschäftsergebnis aus.

In der nachstehenden Tabelle sind unsere vergütungsbezogenen Anträge mit den entsprechenden Begründungen aufgeführt, die wir an der Generalversammlung 2023 im Einklang mit dem geänderten Schweizerischen Obligationenrecht und unseren Statuten zur bindenden Abstimmung vorlegen wollen.

Diese bindenden Abstimmungen über die Vergütung und die Konsultativabstimmung über unseren Vergütungsbericht reflektieren unser Bekenntnis, unseren Aktionären ein Mitspracherecht bei der Vergütung zu ermöglichen.

- › **Siehe «Vergütungsbestimmungen in den Statuten» im Abschnitt «Zusätzliche Informationen» dieses Berichts für weitere Informationen**

Genehmigte fixe Vergütung

An der Generalversammlung 2021 genehmigten die Aktionäre für das Geschäftsjahr 2022 einen maximalen Gesamtbetrag von 33,0 Millionen Franken für die fixe Vergütung der Mitglieder der Konzernleitung. Dieses Budget beinhaltet die Grundgehälter, rollenbasierte Zulagen im Einklang mit der EU-Eigenkapitalrichtlinie (CRD V) und die geschätzten Arbeitgeberbeiträge an Vorsorgeeinrichtungen sowie andere Nebenleistungen.

Der Aufwand für die fixe Vergütung unserer bestehenden Konzernleitungsmitglieder lag im Rahmen des Budgets; der Betrag für die fixe Vergütung, einschliesslich Ersatzzahlungen im Zusammenhang mit der Einstellung von Sarah Youngwood als Group Chief Financial Officer und Naureen Hassan als President UBS Americas, erforderte jedoch die Verwendung des Zusatzbetrags gemäss Artikel 46 Absatz 5 der Statuten. Insgesamt 0,1 Millionen Franken (davon 0,05 Millionen Franken in Zusammenhang mit Sarah Youngwood und 0,05 Millionen Franken in Zusammenhang mit Naureen Hassan) wurden verwendet, um die autorisierte Überschreitung des genehmigten Gesamtbetrags der fixen Vergütung zu finanzieren.

- › **Siehe «Gesamtvergütung der Mitglieder der Konzernleitung 2022» im Abschnitt «Vergütung der Mitglieder der Konzernleitung» dieses Berichts**

Vergütungsbezogene Anträge zu den bindenden Abstimmungen und der Konsultativabstimmung an der Generalversammlung 2023

Thema	Genehmigt an der GV 2022	Anträge des Verwaltungsrats zur Abstimmung an der GV 2023	Begründung
Variable Vergütung der Konzernleitung	Die Aktionäre genehmigten 79 750 000 Franken für das Geschäftsjahr 2021. ^{1,2,3} (Ja-Stimmen: 86%)	Der Verwaltungsrat beantragt für die variable Vergütung der Konzernleitung im Geschäftsjahr 2022 einen Gesamtbetrag von 81 100 000 Franken.	Der vorgeschlagene Pool widerspiegelt die solide Performance der Konzernleitung, die sich in der starken Entwicklung unseres Aktienkurses und dem soliden Konzernergebnis in einem schwierigen Marktumfeld zeigt. Für 2022 berücksichtigen wir einen Konzernleitungspool ohne die Auswirkungen des Verlustereignisses 2021. Mit diesem Vorgehen unterstützen wir das Prinzip einer wettbewerbsfähigen Vergütung für wettbewerbsfähige Leistung und vermeiden, dass das Verlustereignis 2021 sich über mehrere Jahre auswirkt. Bereinigt um die direkten Auswirkungen des Verlustereignisses 2021 auf bestimmte Mitglieder der Konzernleitung, reduziert sich der Konzernleitungspool um circa 5% auf Frankenbasis bzw. um circa 10% auf US-Dollar-Basis, was der Entwicklung des Gesamtpools entspricht.
Fixe Vergütung der Konzernleitung	Die Aktionäre genehmigten 33 000 000 Franken für das Geschäftsjahr 2023. ^{1,2,3} (Ja-Stimmen: 93%)	Der Verwaltungsrat beantragt für die fixe Vergütung der Konzernleitung im Geschäftsjahr 2024 einen maximalen Gesamtbetrag von 33 000 000 Franken.	Der vorgeschlagene Gesamtbetrag ist unverändert zum Vorjahr. Er reflektiert Kontinuität in der Planung und unveränderte Grundgehälter für den Group CEO und die übrigen Konzernleitungsmitglieder. Neben den Grundgehältern beinhaltet dieser Betrag auch rollenbasierte Zulagen, die geschätzten Arbeitgeberbeiträge an Vorsorgeeinrichtungen sowie andere Nebenleistungen. Der vorgeschlagene Betrag ermöglicht Flexibilität im Hinblick auf potenzielle Änderungen in der Zusammensetzung oder den Rollen der Konzernleitung, Wettbewerbserwägungen für potenziell notwendige zusätzliche rollenbasierte Zulagen sowie andere Faktoren (z.B. Änderungen von Wechselkursen oder Nebenleistungen).
Vergütung des Verwaltungsrats	Die Aktionäre genehmigten 13 000 000 Franken für den Zeitraum von der Generalversammlung 2022 bis zur Generalversammlung 2023. ^{1,2,4} (Ja-Stimmen: 93%)	Der Verwaltungsrat beantragt einen maximalen Gesamtbetrag von 13 000 000 Franken für die Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrats für den Zeitraum von der Generalversammlung 2023 bis zur Generalversammlung 2024.	Der vorgeschlagene Betrag bleibt gegenüber dem vorangegangenen Zeitraum unverändert und enthält die Gesamtvergütung des Verwaltungsratspräsidenten und der neu definierten Rolle des Vizepräsidenten. Die Vergütung des Verwaltungsratspräsidenten fällt um circa 8% geringer aus als die seines Vorgängers. Das Honorar für die neue Vollzeitposition des Vizepräsidenten des Verwaltungsrats wurde aus dem bestehenden Budget bestritten. Sämtliche Honorare der Verwaltungsratsmitglieder bleiben für den Zeitraum von der Generalversammlung 2023 bis zur Generalversammlung 2024 unverändert.
Konsultativabstimmung über den Vergütungsbericht	Die Aktionäre genehmigten den Vergütungsbericht 2021 der UBS Group AG in einer Konsultativabstimmung. (Ja-Stimmen: 86%)	Der Verwaltungsrat beantragt die Genehmigung des Vergütungsberichts 2022 der UBS Group AG in einer Konsultativabstimmung.	Unsere Grundsätze der Gesamtvergütung und unsere Vergütungsstruktur sind vollständig auf unseren Purpose und die strategischen Prioritäten abgestimmt. Auf diese Weise soll sichergestellt werden, dass die Interessen unserer Mitarbeitenden auf jene unserer Kunden und anderen Anspruchsgruppen ausgerichtet sind.

¹ Lokale Währungen werden zum Wechselkurs der leistungsabhängigen Zuteilung 2022 in Schweizer Franken umgerechnet. ² In diesem Betrag sind die obligatorischen Arbeitgeberbeiträge an Sozialversicherungen nicht berücksichtigt. ³ Wie unter «Konzernleitung» im Abschnitt «Corporate Governance» dieses Berichts angegeben, waren am 31. Dezember 2022 und am 31. Dezember 2021 zwölf Konzernleitungsmitglieder im Amt. ⁴ Am 31. Dezember 2022 und am 31. Dezember 2021 waren zwölf Mitglieder des Verwaltungsrats im Amt.

Vergütungsphilosophie und Compensation Governance

Unsere Vergütungsphilosophie

Grundsätze der Gesamtvergütung

Unsere Grundsätze der Gesamtvergütung stellen eine starke Verbindung zu unseren strategischen Prioritäten her und ermutigen die Mitarbeitenden, unsere starke und inklusive Kultur zu leben, die auf den drei Schlüsseln zum Erfolg gründet: unseren Pfeilern, Prinzipien und Verhaltensweisen. Diese Grundsätze untermauern unseren Vergütungsansatz und definieren unsere Vergütungsstruktur. 2022 überprüften wir die Grundsätze der Gesamtvergütung und die Vergütungsstruktur, um zu gewährleisten, dass sie vollständig mit unserem Purpose im Einklang stehen und die strategischen Prioritäten unterstützen. Auf diese Weise wollen wir sicherstellen, dass die Interessen unserer Mitarbeitenden mit jenen unserer Kunden und anderer Anspruchsgruppen abgestimmt sind.

Unser Vergütungsansatz unterstützt folglich unsere Kapitalstärke und unser Risikomanagement und sorgt für Vereinfachung und Effizienz. Er ermutigt unsere Mitarbeitenden, sich bei ihrem Handeln stets auf unsere Prinzipien «Kundinnen und Kunden im Zentrum», «Vernetzen» und «Nachhaltiges Handeln» zu fokussieren. Darüber hinaus belohnen wir Verhaltensweisen, die zum Aufbau und zum Schutz der Unternehmensreputation beitragen – insbesondere Eigenverantwortung mit Integrität, Zusammenarbeit und Innovation. Die Vergütung aller Mitarbeitenden richtet sich nach der Leistung des Einzelnen, des Teams, des Unternehmensbereichs und des Konzerns im Kontext der Märkte, in denen wir aktiv sind.

Grundsätze der Gesamtvergütung

Unsere Grundsätze der Gesamtvergütung gelten für alle Mitarbeitenden weltweit. Entsprechend den lokalen gesetzlichen Vorgaben, Vorschriften und Praktiken können sie jedoch an bestimmten Standorten variieren. Die nachfolgende Tabelle enthält eine Zusammenfassung unserer Grundsätze der Gesamtvergütung.

Unseren Purpose und unsere Strategie unterstützen	Unser Vergütungsansatz unterstützt den Purpose und die Strategie unseres Unternehmens, fördert das Engagement unter den Mitarbeitenden und richtet ihre langfristigen Interessen auf jene der Kunden und Anspruchsgruppen aus.
Eine vielfältige und talentierte Belegschaft rekrutieren, binden und vernetzen	Wir pflegen eine Kultur der Vielfalt, Chancengleichheit und Inklusion. Die Vergütung bei UBS ist fair, reflektiert Gleichbehandlung und ist konkurrenzfähig. Auf diese Weise trägt unsere Investition in eine vernetzte Belegschaft zur Nachhaltigkeit des Unternehmens bei.
Einen leistungsorientierten Vergütungsansatz anwenden, um die Entwicklung unserer Mitarbeitenden und unsere Arbeitsweisen zu fördern	Das Setzen klarer Ziele sowie eine sorgfältige Beurteilung dessen, was erreicht wurde und wie es erreicht wurde, kombiniert mit einer wirksamen Kommunikation, sorgen für Klarheit, Verantwortlichkeit und schaffen eine enge Verknüpfung zwischen Vergütung und Leistung. Dieser Ansatz stellt unsere Verhaltensweisen in den Mittelpunkt: Eigenverantwortung mit Integrität, Zusammenarbeit und Innovation.
Nachhaltiges Wachstum stärken und langfristige Wertschöpfung unterstützen	Die Vergütung weist ein angemessenes Verhältnis zwischen festen und variablen Elementen auf und wird über einen angemessenen Zeitraum zugeteilt, um unsere Wachstumsziele und nachhaltige Leistung zu unterstützen.
Risikobewusstsein schärfen und eine angemessene Risikobereitschaft unterstützen	Unsere Vergütungsstruktur motiviert Mitarbeitende, sich auf Risikomanagement zu fokussieren und im Einklang mit dem Risikorahmen und der Risikobereitschaft des Unternehmens zu handeln, dadurch Risiken im Voraus zu erkennen und wirksam zu managen, um unser Kapital und unsere Reputation zu schützen.

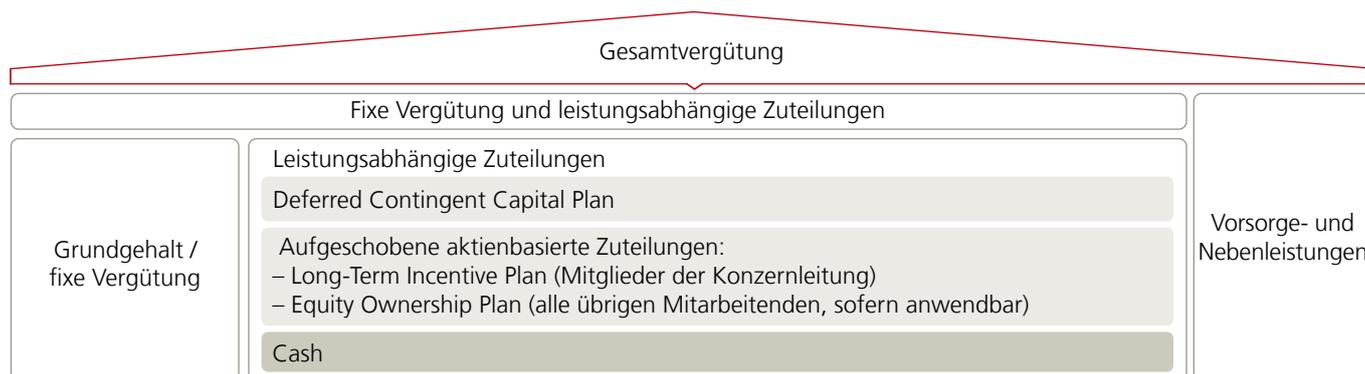
Unser Gesamtvergütungsansatz

Wir wenden bei UBS einen ganzheitlichen Gesamtvergütungsansatz an. Dieser setzt sich im Allgemeinen aus der fixen Vergütung (Grundgehalt und gegebenenfalls rollenbasierte Zulagen), den leistungsabhängigen Zuteilungen sowie den Vorsorge- und Nebenleistungen zusammen. Unser Gesamtvergütungsansatz ist so strukturiert, dass er nachhaltige Ergebnisse und das Erreichen der Wachstumsambitionen unterstützt.

Mitarbeitende, deren Gesamtvergütung eine bestimmte Schwelle übersteigt, erhalten leistungsabhängige Zuteilungen in einer Kombination aus Barzahlung, aufgeschobenen bedingten Kapitalinstrumenten und aufgeschobenen aktienbasierten Instrumenten.

Ein wesentlicher Teil der leistungsabhängigen Zuteilungen wird aufgeschoben und über einen Zeitraum von fünf Jahren (oder länger für bestimmte regulierte Mitarbeitende) übertragen. Dieser Ansatz mit aufgeschobenen Zuteilungen unterstützt die Ausrichtung der Interessen der Mitarbeitenden auf jene der Investoren, unsere Kapitalbasis und die Schaffung von nachhaltigem Unternehmenswert.

› Siehe «Vergütungselemente für alle Mitarbeitenden» im Abschnitt «Vergütung im Konzern» dieses Berichts für weitere Informationen



Hinweis:
Veranschaulichung

● Längerfristig ● Kürzerfristig

Compensation Governance

Verwaltungsrat und Compensation Committee

Der Verwaltungsrat trägt die Gesamtverantwortung für die Genehmigung der Vergütungsstrategie und -grundsätze, die vom Compensation Committee vorgeschlagen werden. Das Compensation Committee berücksichtigt bei seinen Vergütungsentscheidungen die in den Statuten von UBS festgehaltenen Grundsätze.

Gemäss den Statuten und dem Organisationsreglement des Unternehmens unterstützt das Compensation Committee den Verwaltungsrat in seiner Aufgabe, die Richtlinien für die Vergütung und Nebenleistungen festzulegen, ihre Umsetzung zu überwachen, bestimmte Vergütungen zu genehmigen und die Leistung der Konzernleitung eingehend zu prüfen. Das Compensation Committee setzt sich aus unabhängigen Verwaltungsratsmitgliedern zusammen, die jährlich von den Aktionären an der Generalversammlung gewählt werden. Es ist für Governance und Kontrolle unseres Vergütungsprozesses und unserer Vergütungspraktiken verantwortlich. Dazu gehört, dass Vergütung und Leistung aufeinander abgestimmt sind und dass die Vergütungsstruktur ein angemessenes Risikobewusstsein und -management sowie eine angemessene Risikobereitschaft unterstützt. Um die Verbindung zwischen Compensation Committee und Risk Committee noch zusätzlich zu stärken, war die Vorsitzende des Compensation Committee im Jahr 2022 auch Mitglied des Risk Committee.

Das Compensation Committee nimmt im Auftrag des Verwaltungsrats jährlich folgende Aufgaben wahr:

- Überprüfung unserer Grundsätze der Gesamtvergütung;
- Genehmigung der zentralen Merkmale der Vergütungsstruktur und -pläne für die nicht unabhängigen Verwaltungsratsmitglieder und die Konzernleitungsmitglieder;
- Überprüfung der Finanzierung leistungsabhängiger Zuteilungen während des Jahres und Vorlage, auf Vorschlag des Group CEO, des endgültigen jährlichen Pools für leistungsabhängige Zuteilungen des Konzerns beim Verwaltungsrat zur Genehmigung;
- Überprüfung, auf Vorschlag des Group CEO, der Leistungsgrundsätze für die anderen Konzernleitungsmitglieder;
- Unterbreitung, auf Vorschlag des Group CEO, der Leistungsbeurteilungen und der individuellen Gesamtvergütung der anderen Konzernleitungsmitglieder zur Genehmigung durch den Verwaltungsrat;
- Unterbreitung, auf Vorschlag des Verwaltungsratspräsidenten, der finanziellen und nicht finanziellen Leistungsziele und Zielvorgaben, der Leistungsbeurteilung und der Gesamtvergütung für den Group CEO zur Genehmigung durch den Verwaltungsrat;
- Genehmigung der Gesamtvergütung für den Verwaltungsratspräsidenten und die nicht unabhängigen Verwaltungsratsmitglieder;
- Unterbreitung, auf Vorschlag des Verwaltungsratspräsidenten, der Grundsätze für Vergütung / Honorare für unabhängige Verwaltungsratsmitglieder zur Genehmigung durch den Verwaltungsrat;
- Genehmigung, auf Vorschlag des Verwaltungsratspräsidenten und des Group CEO, der Grundsätze für Vergütung / Honorare für externe Aufsichtsratsmitglieder von Significant Group Entities und Erhalt von Informationen zu Grundsätzen für Vergütung / Honorare für externe Aufsichtsratsmitglieder von Significant Regional Entities;
- Vorlage des jährlichen Vergütungsberichts beim Verwaltungsrat zwecks Genehmigung sowie Genehmigung sonstiger wesentlicher öffentlicher Offenlegungen zu Vergütungsangelegenheiten von UBS; und
- Vorlage der maximalen Gesamtvergütung für den Verwaltungsrat, des maximalen Gesamtbetrags für die fixe Vergütung der Konzernleitung und des Gesamtbetrags der variablen Vergütung der Konzernleitung beim Verwaltungsrat zur Genehmigung durch die Generalversammlung.

Das Compensation Committee muss mindestens viermal im Jahr tagen. Alle Sitzungen im Jahr 2022 fanden in Anwesenheit des Verwaltungsratspräsidenten und des Group CEO, die meisten auch in Anwesenheit externer Berater, statt. Eine Anwesenheit bei oder eine Beteiligung an Diskussionen über die eigene Leistungsbeurteilung und Vergütung ist nicht zulässig. Dies gilt auch für den Verwaltungsratspräsidenten und den Group CEO.

Nach den Sitzungen berichtet die Vorsitzende des Compensation Committee an den Verwaltungsrat über die Tätigkeiten und Diskussionen des Compensation Committee und legt dem Verwaltungsrat gegebenenfalls Vorschläge zur Genehmigung vor. Die Protokolle der Sitzungen des Compensation Committee werden ausserdem allen Mitgliedern des Verwaltungsrats zur Verfügung gestellt.

Per 31. Dezember 2022 gehörten dem Compensation Committee die folgenden Mitglieder an: Julie G. Richardson (Vorsitzende), Dieter Wemmer und Jeanette Wong.

- › **Siehe «Verwaltungsrat» im Abschnitt «Corporate Governance» dieses Berichts für weitere Informationen**

Externe Berater

Das Compensation Committee kann externe Berater einbeziehen, die es bei seinen Aufgaben unterstützen. 2022 erbrachte HCM International AG (HCM) unabhängige Beratung in Vergütungsangelegenheiten. HCM hat keine anderen Mandate bei UBS. Darüber hinaus lieferte Willis Towers Watson dem Compensation Committee Daten zu Markttrends und Vergütungsniveaus. Verschiedene Tochtergesellschaften von Willis Towers Watson liefern der Abteilung Human Resources von UBS vergleichbare Daten zur Vergütung von Mitarbeitenden. Willis Towers Watson betreut keine weiteren vergütungsbezogenen Mandate bei UBS.

Die Rolle des Risk Committee im Zusammenhang mit Vergütungsthemen

Das Risk Committee, ein Ausschuss des Verwaltungsrats, arbeitet eng mit dem Compensation Committee zusammen, um zu gewährleisten, dass Risikobewusstsein und -management in unserem Vergütungsansatz angemessen reflektiert werden. Weiter unterstützt es eine massvolle Risikobereitschaft. Es legt geeignete Risikomanagement- und Risikokontrollgrundsätze 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 und Compliance and Operational Risk Control an Vergütungsprogrammen und überprüft risikorelevante Aspekte des Vergütungsprozesses.

› Siehe ubs.com/governance für weitere Informationen

Wichtigste Aktivitäten des Compensation Committee 2022 / 2023

	April	Juli	Sept	Okt	Nov	Dez ¹	Jan	Feb
Strategie, Policy und Governance								
Grundsätze der Gesamtvergütung			●					
Nachhaltigkeit / ESG im Vergütungsprozess		●				●	●	
Offenlegung der Vergütung und Fragen zur Kommunikation mit Anspruchsgruppen		●				●		●
Vergütungsbezogene Themen für die Generalversammlung		●					●	
Compensation Committee Governance								●
Jährliche Überprüfung der Vergütung								
Rückstellungen und Jahresprognose für die Finanzierung des Pools der leistungsabhängigen Zuteilungen		●			●	●	●	
Leistungsziele und Beurteilung der Leistung des Group CEO und der übrigen Konzernleitungsmitglieder		●				●	●	
Grundgehälter und individuelle leistungsabhängige Zuteilungen für den Group CEO und die Konzernleitungsmitglieder		●				●	●	
Update zu Marktpraktiken, Trends und Vergleichsgruppen	●	●			●		●	
Leistungsabhängige Vergütungen (einschliesslich Governance in Bezug auf bestimmte höher bezahlte Mitarbeiter) und nicht standardgemässe Vergütungsvereinbarungen	●	●	●		●	●	●	●
Vergütung des Verwaltungsrats							●	
Vergütungsstruktur								
Vergütungsstruktur und Themen zur aufgeschobenen Vergütung		●	●				●	●
Regulatorische und Risikofaktoren								
Risikomanagement beim Vergütungsansatz und gemeinsame Sitzung mit dem Risk Committee	●			●	●		●	
Mitarbeitende betreffende regulatorische Aktivitäten und Austausch mit Aufsichtsbehörden		●		●		●		●

¹ Das Compensation Committee kam im Dezember 2022 für zwei Sitzungen zusammen.

Compensation Governance

Die nachfolgende Tabelle gibt einen nach spezifischen Rollen gegliederten Überblick über die Compensation Governance.

Empfänger	Vorschläge für die Vergütung durch	Genehmigung durch
Verwaltungsratspräsident und Vizepräsident des Verwaltungsrats	Compensation Committee	Compensation Committee ¹
Übrige Mitglieder des Verwaltungsrats	Compensation Committee und Verwaltungsratspräsident	Verwaltungsrat ¹
Group CEO	Compensation Committee und Verwaltungsratspräsident	Verwaltungsrat ¹
Übrige Konzernleitungsmitglieder	Compensation Committee und Group CEO	Verwaltungsrat ¹
Key Risk Takers (KRTs) / Mitarbeitende in höheren Führungspositionen	Verantwortliches Konzernleitungsmitglied und funktionales Managementteam	Individuelle Vergütung für KRTs und Mitarbeitende in höheren Führungspositionen: Group CEO

¹ Der Gesamtbetrag der variablen Vergütung und der maximale Gesamtbetrag der fixen Vergütung der Konzernleitung sowie die maximale Gesamtvergütung des Verwaltungsrats unterliegen der Genehmigung durch die Aktionäre.

Berücksichtigung von ESG-Faktoren (Umwelt, Soziales, Governance)

ESG-Faktoren bei der Festlegung der Vergütung

ESG-Ziele (Umwelt, Soziales und Governance) werden bei der Festlegung der Vergütung wie folgt berücksichtigt: bei der Bestimmung von Zielen, der Finanzierung des Pools für leistungsabhängige Zuteilungen, der Leistungsbeurteilung und den Vergütungsentscheidungen.

Unsere Pfeiler und Prinzipien berücksichtigen ESG-Faktoren, seit sie im Jahr 2011 eingeführt wurden. 2021 führten wir in der Kategorie der nicht finanziellen Ziele der Scorecards für den Group CEO und die Konzernleitung explizite Nachhaltigkeitsziele ein. Diese Nachhaltigkeitsziele sind an unsere Prioritäten geknüpft, und ihr Fortschritt wird anhand von robusten quantitativen Kennzahlen und qualitativen Kriterien gemessen. Die nachstehende Tabelle bietet einen Überblick über unsere Kennzahlen und die 2022 erzielten Fortschritte, unter anderem in Bezug auf die klimabezogenen Ziele im Rahmen der Priorität «Planet». Nachhaltigkeitsziele werden für alle Konzernleitungsmitglieder einzeln bewertet und wirken sich folglich direkt auf ihre Leistungsbeurteilung und die Vergütungsentscheidungen aus.

Zudem berücksichtigen wir ESG bei der Festlegung des konzernweiten Pools für leistungsabhängige Zuteilungen. Dies geschieht durch eine Beurteilung der Fortschritte im Hinblick auf Ziele in unseren Fokusbereichen «Planet», «Menschen» (einschliesslich Fortschritt in Bezug auf unsere Ambitionen im Bereich Vielfalt) und «Partnerschaften» sowie andere wichtige Aspekte. Das Compensation Committee trägt folglich den ESG-Faktoren Rechnung, indem es nicht nur beurteilt, welche Ergebnisse erzielt wurden, sondern auch, wie diese erzielt wurden.

Für 2022 wurden robuste und konkrete Ziele festgelegt und gute Fortschritte bei deren Erreichung erzielt. Wir verstärken unseren Fokus auf diesen Themenbereich weiter.

- › Siehe **«Leistungsbeurteilungen der Mitglieder der Konzernleitung» im Abschnitt «Vergütung der Mitglieder der Konzernleitung» in diesem Bericht für weitere Informationen über den Leistungsmessungsprozess für die Konzernleitung**
- › Siehe **«Unser Fokus auf Nachhaltigkeit und Klima», «Mitarbeitende» und «Gesellschaft» im Abschnitt «So schaffen wir Werte für unsere Anspruchsgruppen» dieses Berichts für weitere Informationen**
- › Siehe ubs.com/gri für weitere Informationen zu ESG-Themen

Faire und gerechte Vergütung für unsere Mitarbeitenden

Lohngerechtigkeit und Chancengleichheit sind von grundlegender Bedeutung, wenn wir unserem Purpose gerecht werden wollen. Gemäss dem zweiten Teil unseres Purpose, «Connecting people for a better world», ist es für unseren Erfolg entscheidend, alle unsere Mitarbeitenden – mit ihren vielfältigen Erfahrungen, Sichtweisen und Werdegängen – auf die gleiche Weise zu fördern. Faktoren wie Geschlecht, ethnische Zugehörigkeit, Teilzeitbeschäftigung oder Langzeitabsenz sollen keine Auswirkungen auf die Chancengleichheit haben.

Gerechte und konsistente Vergütungspraktiken sollen sicherstellen, dass die Mitarbeitenden für ihren Beitrag angemessen vergütet werden. Wir legen Wert auf eine leistungsabhängige Vergütung und nehmen Lohngerechtigkeit ernst. In unseren globalen Vergütungsrichtlinien und -praktiken haben wir diesbezüglich ein klares Bekenntnis verankert, und wir führen regelmässig sowohl interne Kontrollen als auch externe Prüfungen zur Qualitätskontrolle durch. Wenn wir Unterschiede aufdecken, die nicht durch betriebswirtschaftliche oder relevante andere Faktoren wie Rolle, Verantwortung, Erfahrung, Leistung oder Standort der Mitarbeitenden erklärt werden können, untersuchen wir ihre Ursache und ergreifen entsprechende Massnahmen.

Seit 2020 sind wir nach den Standards der EQUAL-SALARY-Stiftung für unsere Personalpraktiken in der Schweiz, den USA, Grossbritannien, Hong Kong SAR und Singapur zertifiziert, was mehr als zwei Drittel unserer Mitarbeitenden weltweit abdeckt. Unsere globalen Personalpraktiken und -standards – einschliesslich Vergütung, Leistungsmanagement und Beförderung – von der Rekrutierung bis zur Pensionierung werden jährlich überprüft, um unseren Ansatz und unsere Prozesse weiter zu verbessern. Unsere Prozesse sind weltweit einheitlich, und wir wenden über alle Standorte hinweg die gleichen Standards an.

Das Unternehmen hat 2020 zudem eine Analyse der Lohngerechtigkeit in der Schweiz nach Massgabe des Bundesgesetzes über die Gleichstellung von Frau und Mann erfolgreich abgeschlossen. Die Ergebnisse der Analyse bestätigten, dass wir die Schweizer Lohngleichheitsvorgaben vollumfänglich erfüllen. Diese ganzheitlichen Zertifizierungen belegen unser gut etabliertes Umfeld der Chancengleichheit und bestätigen die Solidität unserer Personalpraktiken, unter anderem im Hinblick auf Leistung und Vergütung.

2022 haben wir unsere interne Analyse zur Lohngerechtigkeit erweitert und vergleichen die Grundgehälter unserer Mitarbeitenden mit den lokalen «Living Wage»-Benchmarks des Fair Wage Network. Mit Ausnahme unserer US-Finanzberater und der zugehörigen Support-Mitarbeitenden (deren Vergütung sich primär auf einen formelbasierten Ansatz stützt) zeigte unsere Analyse, dass die Gehälter unserer Mitarbeitenden auf Höhe der jeweiligen Benchmarks oder darüber lagen. Die wenigen Ausnahmen wurden alle adressiert. UBS bekennt sich zur Lohngerechtigkeit und setzt sich dafür ein, dass alle Mitarbeitenden mindestens einen existenzsichernden Lohn erhalten.

Unsere Ambitionen und Fortschritte

Unsere Prioritäten	Unsere angestrebten Ziele	Unsere Fortschritte im Jahr 2022
Planet, Menschen, Partnerschaften	400 Milliarden US-Dollar verwaltetes Vermögen in nachhaltigen Anlagen bis 2025.	Anstieg des verwalteten Vermögens in nachhaltigen Anlagen auf 268 Milliarden US-Dollar (2021: 251 Milliarden US-Dollar).
Planet 	<p>Dekarbonisierungsziele für 2030 hinsichtlich der Finanzierung der Sektoren Immobilien, fossile Brennstoffe, Stromerzeugung und Zement (gegenüber 2020):</p> <ul style="list-style-type: none"> – Reduzierung der Emissionsintensität des Kreditportfolios von UBS an Wohnimmobilien um 42%; – Reduzierung der Emissionsintensität des Kreditportfolios von UBS an Gewerbeimmobilien um 44%; – Reduzierung der absoluten finanzierten Emissionen in Verbindung mit Krediten von UBS an Unternehmen aus dem Bereich fossile Brennstoffe um 71%; – Reduzierung der Emissionsintensität in Verbindung mit Krediten von UBS an Stromerzeuger um 49%; und – Reduzierung der Emissionsintensität in Verbindung mit Krediten von UBS an Zementunternehmen um 15%. 	<p>Berechneter Fortschritt hinsichtlich der Sektoren Immobilien (Wohn- und Gewerbeimmobilien), fossile Brennstoffe und Stromerzeugung:¹</p> <ul style="list-style-type: none"> – Emissionsintensität des Kreditportfolios von UBS an Wohnimmobilien um 8% reduziert (Ende 2021 gegenüber Ausgangswert von 2020); – Emissionsintensität des Kreditportfolios von UBS an Gewerbeimmobilien um 7% reduziert (Ende 2021 gegenüber Ausgangswert von 2020); – Absolute finanzierte Emissionen in Verbindung mit Krediten von UBS an Unternehmen aus dem Bereich fossile Brennstoffe um 42% reduziert (Ende 2021 gegenüber Ausgangswert von 2020); und – Emissionsintensität in Verbindung mit Krediten von UBS an Stromerzeuger um 12% reduziert (Ende 2021 gegenüber Ausgangswert von 2020). <p>Einführung eines zusätzlichen Dekarbonisierungsziels für den Zementsektor sowie Abschätzung der insgesamt finanzierten Emissionen.</p>
	Ausrichtung von 20% des gesamten verwalteten Vermögens auf Netto-Null (Asset Management). ²	Analyse von Änderungen an den Fondsunterlagen und an Vermögensverwaltungsvereinbarungen zur Ausrichtung auf die Rahmenvorgaben von Asset Management zur Erreichung der Netto-Null-Ziele lanciert.
	Erreichen von Netto-Null-Emissionen bei Kundenportfolios mit Verwaltungsmandat bis 2050 (Asset Management). ³	
	Erreichen von Netto-Null-Energieemissionen aus unserer eigenen Geschäftstätigkeit (Scope 1 und 2) bis 2025; Senkung des Energieverbrauchs bis 2025 um 15% (gegenüber 2020).	Reduktion des Netto-THG-Fussabdrucks für Scope-1- und Scope-2-Emissionen gegenüber 2021 um 13% und des Energieverbrauchs um 8%. Fortsetzung des Austauschs von mit fossilen Brennstoffen betriebenen Heizsystemen und Investition in glaubwürdige Projekte zur CO ₂ -Beseitigung. Stromversorgung trotz widriger Marktbedingungen zu 99% aus erneuerbaren Energien.
	Kompensation historischer Emissionen zurück ins Jahr 2000 durch Beschaffung von CO ₂ -Zertifikaten (bis Ende 2021) und Sicherstellung der Lieferung von Emissionsgutschriften sowie deren vollständigen Stilllegung im Register (bis Ende 2025).	Folgemassnahmen im Bereich der Lieferung von Emissionsgutschriften und Stilllegung des beschafften Portfolios weitergeführt.
	Abstimmung mit unseren wichtigsten Zulieferern und Anbietern, wie bis 2035 das Netto-Null-Emissionsziel erreicht werden kann.	«GHG Key Vendors» (Lieferanten, die zusammen für mehr als 50% der geschätzten Treibhausgasemissionen unserer Lieferanten verantwortlich sind) identifiziert und die Lieferanten, an die 67% unserer jährlichen Ausgaben für Lieferanten gehen, (einschliesslich aller GHG Key Vendors) aufgefordert, ihre Performance mithilfe des Lieferkettenprogramms des Carbon Disclosure Project (CDP) offenzulegen. 66% der aufgeforderten Lieferanten kommen dem auf der CDP-Plattform nach.
Menschen 	Globaler Frauenanteil von 30% ab Director-Stufe bis 2025.	Anteil der Frauen unter den Mitarbeitenden ab Director-Stufe auf 27,8% erhöht (2021: 26,7%).
	Anteil ethnischer Minderheiten von 26% ab Director-Stufe in den USA bis 2025.	Anteil der ethnischen Minderheiten unter den Mitarbeitenden ab Director-Stufe in den USA auf 20,4% erhöht (2021: 20,1%).
	Anteil ethnischer Minderheiten von 26% ab Director-Stufe in Grossbritannien bis 2025.	Anteil der ethnischen Minderheiten unter den Mitarbeitenden ab Director-Stufe in Grossbritannien auf 23,0% erhöht (2021: 21,3%).
	Sammlung von 1 Milliarde US-Dollar an Spenden für kundenseitige Philanthropie-Stiftungen und -Fonds und Erreichen von 25 Millionen Begünstigten bis 2025 (kumuliert für 2021 bis 2025).	UBS Optimus Foundation Network: Sammlung von 274 Millionen US-Dollar an Spenden 2022 und damit von 436 Millionen US-Dollar insgesamt seit 2021 (einschliesslich entsprechender Mittel von UBS). Unterstützung von 5,9 Millionen Begünstigten.
	Unterstützung von 1,5 Millionen jungen Menschen und Erwachsenen in den Bereichen Bildung und Kompetenzentwicklung durch unsere Aktivitäten für Gemeinschaften (2022–2025).	Unterstützung von 370 916 Begünstigten durch strategische Aktivitäten für Gemeinschaften. ⁴

Partnerschaften



Etablierung von UBS als führende Wegbereiterin und Förderin von Diskussionen, Debatten und Ideenentwicklung.

Gemeinsam mit dem Institute of International Finance das erste Wolfsberg Forum for Sustainable Finance organisiert.

Einem Konsortium beigetreten, das Vorreiter bei Methoden zur Bewertung und Maximierung des Potenzials zur Reduktion von Treibhausgasen von Energiespeicherung ist.

Carbonplace mitgegründet, eine Technologieplattform für den Markt für die freiwillige Kompensation von Treibhausgasen, mit dem Ziel, für unsere Kunden einen einfachen und transparenten Markt zu schaffen.

Vorantreiben von Standards, Forschung und Entwicklung sowie Produktentwicklung.

Co-Leitung der für den Finanzsektor zuständigen Arbeitsgruppe der Taskforce on Nature-related Financial Disclosures.

Zusammenarbeit mit zwei Schweizer Unternehmen, die Vorreiter für Innovative Technologien für die Beseitigung von CO₂ sind.

Beitritt zur Partnership for Carbon Accounting Financials (PCAF).

¹ Weitere Informationen finden Sie im Abschnitt «Environment» unseres Sustainability Report 2022, verfügbar unter «Geschäftsberichte» auf ubs.com/investoren. Die hier vorliegende einjährige Zeitspanne zwischen dem Datum unseres Kreditengagements und dem Zeitpunkt der Emissionen erklärt sich mit zweierlei Gründen: Unternehmen geben ihre Emissionen in der jährlichen Berichterstattung erst einige Monate nach Ende eines Geschäftsjahres an; und spezialisierte Daten-Drittanbieter benötigen bis zu neun Monate, um offengelegte Daten zu sammeln und den Datennutzern zur Verfügung zu stellen. Folglich basieren unsere Netto-Null-Ambitionen auf dem Kreditrisiko zum Jahresende 2020 und den Emissionsdaten für 2019. Unsere für das Jahr 2021 ausgewiesenen emissionsbezogenen Werte basieren auf dem Kreditrisiko zum Jahresende 2021 und den Emissionsdaten für 2020. ² Das Ausrichtungsziel von 20% belief sich zum Zeitpunkt der Verpflichtung von Asset Management 2021 auf USD 235 Milliarden. 2030 soll die gewichtete durchschnittliche CO₂-Intensität der Fonds um 50% unter der CO₂-Intensität der entsprechenden Benchmark 2019 liegen. ³ Die kurz- und mittelfristigen Planungen zur Erreichung dieses Ziels umfassen ausschliesslich unseren Unternehmensbereich Asset Management. ⁴ Unser Community-Impact-Programm hat einen strategischen Fokus auf Bildung und Kompetenzentwicklung.

Hinweis: Wir haben Methoden entwickelt, mit denen wir unsere klimabezogenen Ziele festlegen und klimabezogene Risiken identifizieren und die den in diesem Bericht offengelegten Kennzahlen zugrunde liegen. Standards setzende Organisationen und Aufsichtsbehörden geben immer wieder neue oder überarbeitete Richtlinien und Standards sowie neue oder erweiterte regulatorische Anforderungen hinsichtlich klimabezogener Offenlegungen heraus. Die von uns offengelegten Kennzahlen beruhen auf den uns zur Verfügung stehenden Daten. Dies schliesst Prognosen und Schätzungen ein, wenn uns tatsächliche oder spezifische Daten nicht vorliegen. Unsere Absicht ist, unsere Offenlegungen so zu überarbeiten, dass sie den neuen Richtlinien und regulatorischen Anforderungen entsprechen, wenn diese für UBS anwendbar werden. Entsprechende Überarbeitungen können Anpassungen unserer offengelegten Kennzahlen, unserer Methoden und zugehöriger Offenlegungen zur Folge haben. Die Anpassungen können erheblich sein. Zudem können sich die von uns offengelegten Kennzahlen ändern.

› Siehe Sustainability Report 2022, verfügbar unter «Geschäftsberichte» auf ubs.com/investoren, für weitere Informationen

Schaffung eines von Vielfalt, Chancengleichheit und Inklusion geprägten Arbeitsumfelds

Unsere Strategie und unsere Initiativen für Vielfalt, Chancengleichheit und Inklusion fokussieren auf viele verschiedene Aspekte entlang des gesamten Mitarbeitenden-Lifecycle, darunter Geschlecht, Geschlechtsidentität, sexuelle Orientierung, ethnische Vielfalt, Beeinträchtigungen, Alter und Veteranenstatus. Unsere Unternehmensbereiche verfolgen das Ziel, Menschen mit grossem Potenzial einzustellen, die ganz unterschiedliche und vielfältige Fähigkeiten, Werdegänge und Sichtweisen einbringen. Wir investieren in die Entwicklung sämtlicher Mitarbeitenden und bieten ihnen die Möglichkeiten, um ihr Potenzial zu verwirklichen. Zudem bringen wir auf Konzern-, Unternehmensbereichs- und regionaler Ebene Initiativen auf den Weg, um sie bei ihrer beruflichen Weiterentwicklung zu unterstützen. In ihrer Gesamtheit unterstützen diese Massnahmen unsere Fortschritte im Hinblick auf unsere Ambitionen für Vielfalt, Chancengleichheit und Inklusion. Beispielsweise bieten wir im Rahmen unserer Partnerschaften mit dem Investments and Wealth Institute (IWI) und Kaplan Financial Education in den USA Stipendien für vielfältige Mitarbeitende in der Vermögensverwaltung bei UBS. Dadurch können sie branchenspezifische Zertifizierungen in den Bereichen Anlageverwaltung, private Vermögensberatung, Vorsorgemanagement und Finanzplanung erwerben. Unsere Führungskräfte und unsere Mitarbeitendennetzwerke tragen entscheidend dazu bei, ein Gefühl der Zugehörigkeit zu schaffen und unsere Ziele zu erreichen.

Wir fokussieren uns kontinuierlich auf die Wichtigkeit inklusiver Führungskompetenzen, die Verankerung von Chancengleichheit in unseren Richtlinien und Praktiken sowie die Steigerung des Anteils von Frauen und Angehörigen ethnischer Minderheiten unter den Mitarbeitenden. Wir verfolgen einen breit gefassten Ansatz, der Einstellungs-, Entwicklungs- und Zugehörigkeitsaspekte berücksichtigt. Beispielsweise unterstützen wir flexible Arbeitszeitmodelle, von denen einerseits unsere aktuellen Mitarbeitenden profitieren und die andererseits uns helfen, einen vielfältigeren Bewerberpool anzusprechen. Zudem prüfen wir ob Kandidatinnen und Kandidaten für Führungspositionen auch inklusive Führungskompetenzen vorweisen können.

2020 formulierten wir das Ziel, dass wir den Anteil von Frauen und Angehörigen ethnischer Minderheiten unter den Mitarbeitenden erhöhen wollen, insbesondere in Führungspositionen, und wir haben bei unseren Ambitionen konstant Fortschritte erreicht. Der Frauenanteil unter unseren Mitarbeitenden beträgt inzwischen 41%, ab Director-Stufe liegt er bei 27,8% und in der Konzernleitung bei 42%. Aufgrund von Unterschieden bei den Rechtsvorschriften und bereits erzielten Fortschritten verfolgen wir bei unserem Ziel, den Anteil von Angehörigen ethnischer Minderheiten zu erhöhen, weiterhin einen länderspezifischen Ansatz und haben für die USA und Grossbritannien eigene Ambitionen veröffentlicht. 2022 stieg der Anteil ethnischer Minderheiten ab Director-Stufe auf 20,4% (USA) bzw. 23,0% (Grossbritannien).

Die Fortschritte bei diesen Ambitionen werden bei der Festlegung des jährlichen Pools für leistungsabhängige Zuteilungen berücksichtigt. Weiter sind diese Ambitionen in den Nachhaltigkeitszielen für die Konzernleitung unter «Strategic & Growth» aufgeführt, wie in der oben stehenden Tabelle dargestellt.

› Siehe den Abschnitt «People and culture make the difference» unseres Sustainability Report 2022, verfügbar unter «Geschäftsberichte» auf ubs.com/investoren, für weitere Informationen über Vielfalt, Chancengleichheit und Inklusion

Finanzierung des Pools für leistungsabhängige Zuteilungen

Unsere Vergütungsphilosophie ist darauf ausgerichtet, Ergebnisorientierung, umsichtige Risikobereitschaft, die Bindung talentierter Mitarbeitender und die Rendite für die Aktionäre in Einklang zu bringen. Bei steigender finanzieller Performance sinkt der Prozentsatz zur Finanzierung des Pools für leistungsabhängige Zuteilungen. In Jahren mit starken Finanzergebnissen kann so eine übermässige Vergütung verhindert und ein höherer Gewinnanteil vor Berücksichtigung der leistungsabhängigen Zuteilungen an die Aktionäre ausgeschüttet oder dem Kapital zugeführt werden. In Jahren mit rückläufigen Ergebnissen nimmt der Pool für leistungsabhängige Zuteilungen grundsätzlich ab, der Prozentsatz zur Finanzierung des Pools für leistungsabhängige Zuteilungen kann sich aber erhöhen.

Unser Ansatz zur Finanzierung des Pools für leistungsabhängige Zuteilungen basiert auf der Performance des Konzerns und der Unternehmensbereiche, was die Erfüllung festgelegter Leistungsmessgrössen beinhaltet. Bei der Leistungsbeurteilung berücksichtigen wir auch unsere Vergleichsgruppe, die Wettbewerbsfähigkeit unserer Ergebnisse und unserer Vergütung im Markt sowie die Fortschritte bei der Umsetzung unserer strategischen Ziele, einschliesslich der Renditen, der risikogewichteten Aktiven und der Kosteneffizienz. Die Risiko- und Compliance-Funktionen unterstützen unsere ganzheitliche Betrachtung unter Berücksichtigung finanzieller und nicht finanzieller Auswirkungen (einschliesslich Reputation) von Risikoereignissen. Wir betrachten ferner das Risikoprofil und die Risikokultur des Unternehmens, den Umfang, in dem operationelle Risiken und Kontrollmängel identifiziert und behoben wurden, sowie den Erfolg der Initiativen zur Risikominderung, einschliesslich signifikanter Ereignisse.

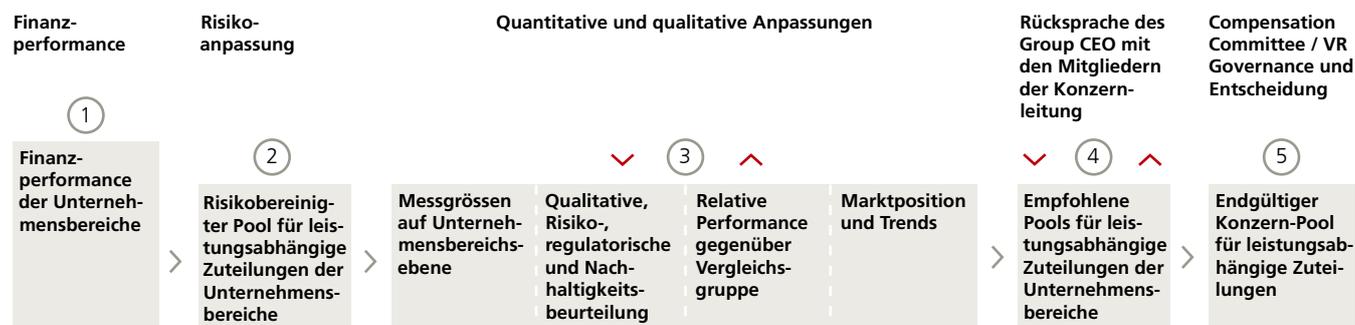
Bei den Konzernfunktionen ist die Finanzierung an das Konzernergebnis gekoppelt und abhängig von der Anzahl der Mitarbeitenden, dem Mitarbeiterstandort und demografischen Überlegungen. Für jeden Funktionsbereich werden anhand von quantitativen und qualitativen Beurteilungen die Servicequalität, das Risikomanagement und das finanzielle Ergebnis evaluiert.

Bei unseren Entscheidungen zum Pool für leistungsabhängige Zuteilungen geht es auch um eine ausgewogene Betrachtung des Finanzergebnisses mit einer Reihe von Faktoren, darunter Vielfalt, Chancengleichheit und Inklusion sowie andere ESG-Messgrössen, die Auswirkungen von Rechtsfällen, regulatorische Kosten, die Folgen von Änderungen der Rechnungslegungsstandards, Kapitalrückführungen und die relative Gesamtrendite für die Aktionäre (relative Total Shareholder Return).

Bevor das Compensation Committee dem Verwaltungsrat seinen endgültigen Vorschlag unterbreitet, berücksichtigt es die Vorschläge des CEO und kann den Pool für leistungsabhängige Zuteilungen nach oben oder unten hin anpassen.

- › **Siehe «Ergebnisse der Konzern-Performance 2022» im Abschnitt «Vergütung im Konzern» dieses Berichts**
- › **Siehe «Konzernergebnis» im Abschnitt «Finanz- und Geschäftsergebnis» dieses Berichts für weitere Informationen zu unseren Ergebnissen**

Veranschaulichung des Prozesses zur Finanzierung des Pools für leistungsabhängige Zuteilungen



- 1 Finanzperformance der Unternehmensbereiche** Die Finanzperformance der Unternehmensbereiche bildet den Ausgangspunkt für den Finanzierungsprozess, gegebenenfalls um Posten bereinigt, welche die zugrunde liegende Performance des Unternehmensbereichs nicht reflektieren.
- 2 Risikobereinigter Pool für leistungsabhängige Zuteilungen der Unternehmensbereiche** Im Voraus festgelegte unternehmensbereichsspezifische Finanzierungsquoten werden auf die risikobereinigte Performance angewandt. Diese ist um Posten bereinigt, welche die zugrunde liegende Performance des Unternehmensbereichs nicht reflektieren.
- 3 Messgrößen auf Unternehmensbereichsebene** Jeder Unternehmensbereich wird auf Basis bestimmter Messgrößen beurteilt (z.B. Nettoneuzufluss gebührengenerierender Vermögenswerte, Rendite auf zugeteiltem Eigenkapital).

Qualitative, Risiko-, regulatorische und Nachhaltigkeitsbeurteilung Bei den Entscheidungen wird neben dem Risikoprofil der Bank das Ausmass berücksichtigt, in dem operationelle Risiken und Prüfungsergebnisse identifiziert und behoben wurden. Weiterhin werden Messgrößen im Hinblick auf Vielfalt, Chancengleichheit und Inklusion sowie andere ESG-Aspekte, Auswirkungen von Rechtsfällen und regulatorische Kosten einbezogen. Die Risiko- und Compliance-Funktionen unterstützen unsere ganzheitliche Betrachtung unter Berücksichtigung finanzieller und nicht finanzieller Auswirkungen (einschliesslich Reputation) von Risikoereignissen.

Relative Performance gegenüber Vergleichsgruppe Die Performance wird relativ zu unserer Vergleichsgruppe beurteilt, einschliesslich Finanzperformance, Rendite und relative Gesamtrendite für die Aktionäre.

Marktposition und Trends Marktinformationen von externen Beratern unterstützen die Beurteilung, wie wettbewerbsfähig unser Gehaltsniveau und unsere Vergütungsstruktur sind. Sie ermöglichen auch einen vorausschauenden Blick auf Markttrends in Bezug auf die absoluten Vergütungsniveaus, die Vergütungsstruktur und die branchenübliche Praxis.
- 4 Empfohlene Pools für leistungsabhängige Zuteilungen der Unternehmensbereiche** Der Prozess zur Festlegung der Pools für leistungsabhängige Zuteilungen der Unternehmensbereiche basiert auf quantitativen und qualitativen Beurteilungen. Er führt zu einem Vorschlag des Group CEO (nach Rücksprache mit der Konzernleitung), der dem Compensation Committee zur Prüfung unterbreitet wird.
- 5 Endgültiger Konzern-Pool für leistungsabhängige Zuteilungen** Das Compensation Committee prüft den Vorschlag im Kontext der oben genannten Faktoren und sorgt dafür, dass er mit unserer Strategie und den Grundsätzen zur Gesamtvergütung im Einklang steht, mit dem Ziel, nachhaltige Werte für unsere Aktionäre zu schaffen und unsere Wachstumsambitionen zu unterstützen. Es kann den Vorschlag des Group CEO anpassen (auf- oder abwärts, auch kann es den Konzern-Pool auf Null reduzieren), bevor es dem Verwaltungsrat seinen endgültigen Vorschlag unterbreitet.

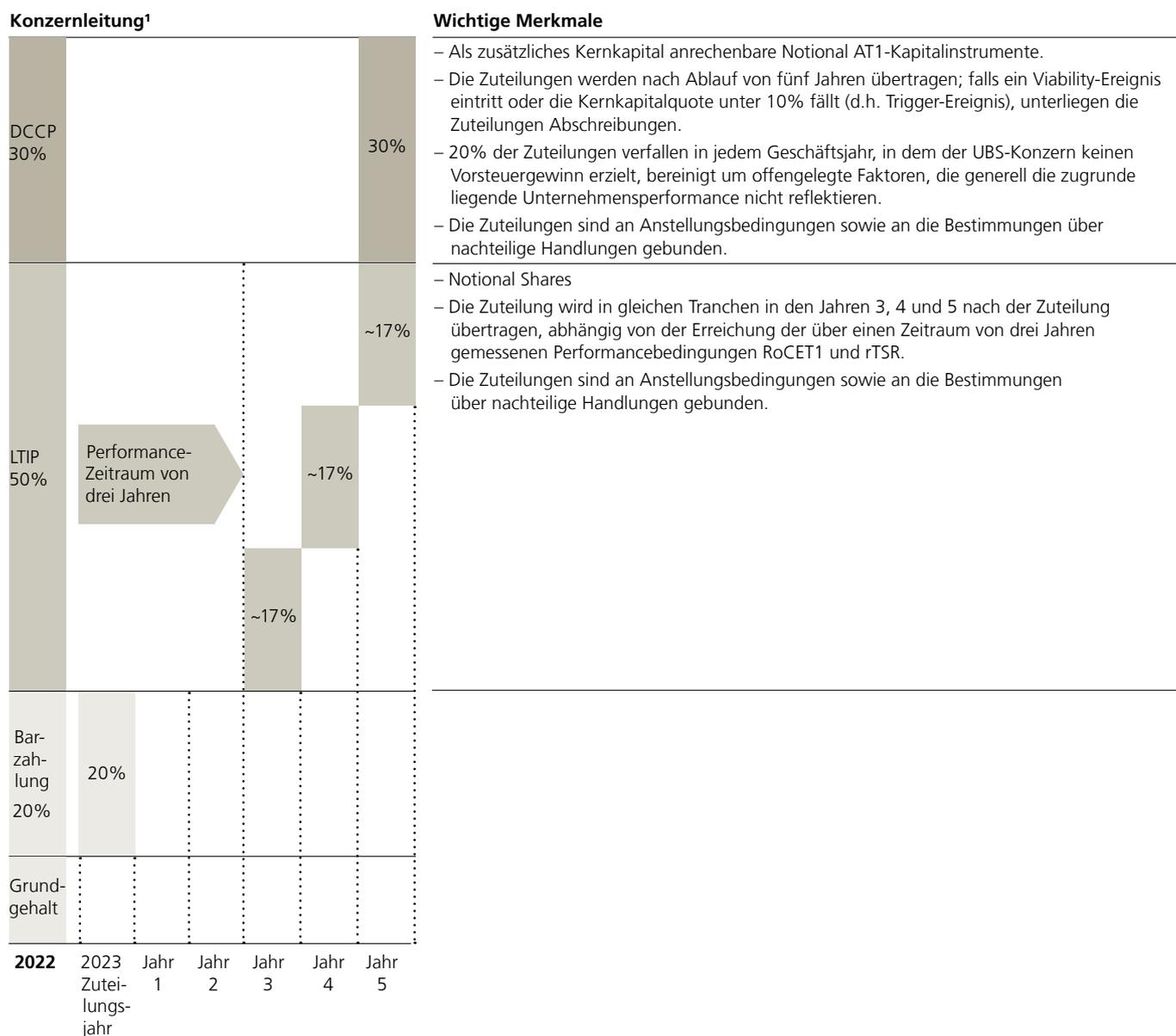
Vergütung der Mitglieder der Konzernleitung

Vergütungsstruktur für die Konzernleitung

2022 haben wir an unserer Vergütungsstruktur für die Konzernleitung keine Änderungen vorgenommen. Die unten stehende Grafik illustriert die Vergütungselemente, den Vergütungsmix und die zentralen Merkmale der Vergütungsstruktur für die Mitglieder der Konzernleitung. Von den jährlichen leistungsabhängigen Zuteilungen werden 20% in bar ausbezahlt, und 80% werden über einen Zeitraum von fünf Jahren aufgeschoben¹, wobei 50% der jährlichen leistungsabhängigen Zuteilungen im Rahmen des Long-Term Incentive Plan (LTIP) und 30% im Rahmen des Deferred Contingent Capital Plan (DCCP) gewährt werden.

› Siehe «Unsere Pläne für aufgeschobene Vergütungen» im Abschnitt «Vergütung im Konzern» dieses Berichts für weitere Informationen

Vergütungsstruktur für das Jahr 2022 für die Mitglieder der Konzernleitung (anschauliches Beispiel)



¹ Leistungsabhängige Zuteilungen an Konzernleitungsmitglieder, die SMF / MRT sind, unterliegen weiteren Aufschubanforderungen und Übertragungsbedingungen.

› Siehe Abschnitt «Vergütung im Konzern» dieses Berichts für weitere Informationen

› Siehe «Regulierte Mitarbeitende» im Abschnitt «Zusätzliche Informationen» dieses Berichts für weitere Informationen

Sicherungsmechanismen für die leistungsabhängige Vergütung der Konzernleitungsmitglieder

Obergrenze für leistungsabhängige Zuteilungen	<ul style="list-style-type: none"> – Obergrenze für den Gesamtpool der leistungsabhängigen Zuteilungen an die Konzernleitung (2,5% des Vorsteuergewinns)¹ – Obergrenze für individuelle leistungsabhängige Zuteilungen (für den Group CEO auf das Fünffache seiner fixen Vergütung begrenzt, für die übrigen Konzernleitungsmitglieder auf das Siebenfache ihrer fixen Vergütung begrenzt) – Obergrenze von 20% für den Baranteil an der leistungsabhängigen Vergütung
Zuteilung und Aufschub	<ul style="list-style-type: none"> – 80% der Zuteilungen unterliegen dem Verfallsrisiko – Langfristiger Aufschub über fünf Jahre (oder mehr für bestimmte regulierte Mitglieder der Konzernleitung) – Abstimmung mit den Interessen von Aktionären (durch LTIP) und von Inhabern von Schuldpapieren (durch DCCP) – Endgültige Auszahlung der aktienbasierten LTIP-Zuteilung (50% der leistungsabhängigen Zuteilung) abhängig von absoluten und relativen Performance-Bedingungen (Performance-Zeitraum von drei Jahren)
Vertragliche Bestimmungen	<ul style="list-style-type: none"> – Keine Abfindungen – Kündigungsfrist zwischen sechs und zwölf Monaten
Andere Sicherungsmechanismen	<ul style="list-style-type: none"> – Vorschriften zum Aktienbesitz – Keine Absicherungsgeschäfte erlaubt

¹ Das Compensation Committee kann Anpassungen am Gewinn für Posten in Erwägung ziehen, welche die zugrunde liegende Performance nicht reflektieren.

Vorschriften zum Aktienbesitz von Konzernleitungsmitgliedern

Um die Interessen der Konzernleitungsmitglieder mit denen unserer Aktionäre in Einklang zu bringen und die persönliche Bindung zum Unternehmen zu untermauern, verlangen wir vom Group CEO und von den übrigen Konzernleitungsmitgliedern, dass sie eine substantielle Anzahl UBS-Aktien halten. Konzernleitungsmitglieder müssen den erforderlichen Mindestaktienbesitz innerhalb von fünf Jahren ab ihrer Ernennung erreichen und während ihrer Amtszeit halten. Zur Anzahl der gesamten von einem Konzernleitungsmitglied gehaltenen UBS-Aktien zählen nebst den übertragenen oder aufgeschobenen auch die privat gehaltenen Aktien. Per Jahresende 2022 erfüllten alle Konzernleitungsmitglieder die Anforderungen für den Mindestaktienbesitz, mit Ausnahme jener Konzernleitungsmitglieder, die während der letzten drei Jahre ernannt wurden. Diese haben noch Zeit, um ihren erforderlichen Mindestaktienbesitz aufzubauen und zu erreichen.

Per 31. Dezember 2022 hielten unsere Konzernleitungsmitglieder Aktien im Gesamtwert von circa 154 Millionen US-Dollar, was ihr Bekenntnis zu unserer Strategie und die Ausrichtung auf die Interessen unserer Aktionäre verdeutlicht.

Vorschriften zum Aktienbesitz

Group CEO	mind. 1 000 000 Aktien	Innerhalb von fünf Jahren ab Ernennung aufzubauen und während der Amtszeit zu halten
Übrige Konzernleitungsmitglieder	mind. 500 000 Aktien	

Grundgehalt und rollenbasierte Zulagen der Konzernleitung

Jedes Mitglied der Konzernleitung erhält ein festes Grundgehalt, das jährlich vom Compensation Committee überprüft wird. Das jährliche Grundgehalt des Group CEO für 2022 betrug 2,5 Millionen Franken und ist seit 2011 unverändert geblieben. Die übrigen Mitglieder der Konzernleitung erhielten, ebenfalls unverändert seit 2011, jeweils ein Grundgehalt von 1,5 Millionen Franken (oder den Gegenwert in lokaler Währung).

Im Verlauf des Jahres 2022 bekleidete ein Konzernleitungsmitglied eine UK Senior-Management-Funktion (SMF) für eine unserer UK-Einheiten. Zusätzlich zum Grundgehalt war eine rollenbasierte Zulage Teil der fixen Vergütung.

Der maximale Gesamtbetrag der festen Vergütung der Mitglieder der Konzernleitung muss von den Aktionären an der Generalversammlung jeweils für das folgende Geschäftsjahr genehmigt werden.

- › Siehe Abschnitt «Zusätzliche Informationen» dieses Berichts für weitere Informationen über Material Risk Takers (MRTs) und SMFs
- › Siehe Abschnitt «Abstimmung über die Vergütung» dieses Berichts für weitere Informationen zur Abstimmung an der Generalversammlung über die fixe Vergütung der Konzernleitung

Obergrenze des Pools für leistungsabhängige Zuteilungen an die Konzernleitung

Der Pool für leistungsabhängige Zuteilungen an Konzernleitungsmitglieder darf 2,5% des Vorsteuergewinns des Konzerns nicht übersteigen. Dadurch wird die Gesamtvergütung der Konzernleitung entsprechend der Profitabilität des Unternehmens limitiert.

2022 betrug der Vorsteuergewinn des Konzerns 9,6 Milliarden US-Dollar und der Gesamtpool für leistungsabhängige Zuteilungen an die Konzernleitung 81,1 Millionen Franken. Im Verhältnis zum Vorsteuergewinn des Konzerns belief sich der Pool für leistungsabhängige Zuteilungen an die Konzernleitung auf 0,9%. Damit liegt er deutlich unter der Obergrenze von 2,5%.

Gemäss den 2013 eingeführten individuellen Obergrenzen für das Verhältnis zwischen fixen und variablen Vergütungsanteilen für alle Konzernleitungsmitglieder ist die gewährte leistungsabhängige Vergütung des Group CEO auf das Fünffache seiner fixen Vergütung begrenzt. Für die leistungsabhängige Vergütung der übrigen Konzernleitungsmitglieder wurde eine Obergrenze festgesetzt, die dem Siebenfachen ihrer fixen Vergütung entspricht (oder dem Zweifachen für Konzernleitungsmitglieder, die auch MRTs sind). Für 2022 beliefen sich die gewährten leistungsabhängigen Zuteilungen der Konzernleitungsmitglieder und des Group CEO durchschnittlich auf das 3,5-Fache ihrer fixen Vergütung (auf Frankenbasis, ohne einmalige Ersatzzuteilungen, Nebenleistungen und Vorsorgebeiträge).

› **Siehe «Finanzierung des Pools für leistungsabhängige Zuteilungen» im Abschnitt «Vergütungsphilosophie und Compensation Governance» dieses Berichts für weitere Informationen**

Anstellungsverträge von Mitgliedern der Konzernleitung

Die Anstellungsverträge der Konzernleitungsmitglieder sehen keine Abfindungsregelungen oder Zusatzbeiträge an Pensionskassenpläne vor und unterliegen einer Kündigungsfrist von sechs bis zwölf Monaten. Ein Konzernleitungsmitglied, das UBS vor Ablauf eines Geschäftsjahres verlässt, kann für eine leistungsabhängige Zuteilung berücksichtigt werden. Solche Zuteilungen unterliegen der Genehmigung des Verwaltungsrats und letztinstanzlich der Genehmigung der Aktionäre an der Generalversammlung.

Benchmarking der Mitglieder der Konzernleitung

Bei der Empfehlung leistungsabhängiger Zuteilungen für den Group CEO und die übrigen Konzernleitungsmitglieder vergleicht das Compensation Committee die Gesamtvergütung für jede Rolle mit einer Vergleichsgruppe von Finanzunternehmen. Die Vergleichsgruppe wird aufgrund von Grösse, Business Mix, geografischer Präsenz sowie des Ausmasses, in dem die Unternehmen bei der Talentrekrutierung mit uns konkurrieren, ausgewählt. Das Compensation Committee berücksichtigt die Strategien, die Geschäftspraktiken, die Vergütungshöhen und das regulatorische Umfeld unserer Vergleichsunternehmen. Gegebenenfalls zieht es zudem von Zeit zu Zeit die Vergütungshöhen oder -praktiken anderer Finanz- und Nichtfinanzunternehmen als Vergleichsmassstab heran. Bei der Gesamtvergütung für die spezifische Rolle eines Konzernleitungsmitglieds wird die von unserer Vergleichsgruppe für eine vergleichbare Rolle und Leistung gewährte Vergütung im Rahmen unseres Unternehmensprofils berücksichtigt. Das Compensation Committee überprüft und genehmigt regelmässig die Zusammensetzung der Vergleichsgruppe.

Die folgende Tabelle enthält die Zusammensetzung der Vergleichsgruppe, die durch das Compensation Committee für das Geschäftsjahr 2022 genehmigt wurde.

Bank of America	Goldman Sachs
Barclays	HSBC
BlackRock	JPMorgan Chase
BNP Paribas	Julius Bär
Citigroup	Morgan Stanley
Credit Suisse	Standard Chartered
Deutsche Bank	State Street

Leistungsbeurteilungen der Mitglieder der Konzernleitung

Wir beurteilen die Leistung der einzelnen Konzernleitungsmitglieder anhand einer Reihe von konzernweiten Finanzziele, nicht finanziellen Zielen und Verhaltensweisen. Bei den nicht finanziellen Zielen haben wir die 2021 eingeführten Kategorien beibehalten: Core Job für stellenspezifische, Risiko- und Personalziele sowie Strategic & Growth für Strategie-, Digitalisierungs- und ESG-Ziele. Dieser Ansatz fördert bei allen Konzernleitungsmitgliedern einen noch stärkeren Fokus auf die Prioritäten der Konzernleitung und den Erfolg des Konzerns insgesamt. Er verbessert das Verständnis und die Bedeutung der Abhängigkeiten und Wechselwirkungen innerhalb der Konzernleitung. Gleichzeitig sorgt dieser Ansatz für eine grössere individuelle Verantwortlichkeit und erhöht den Fokus auf die Kernaktivitäten.

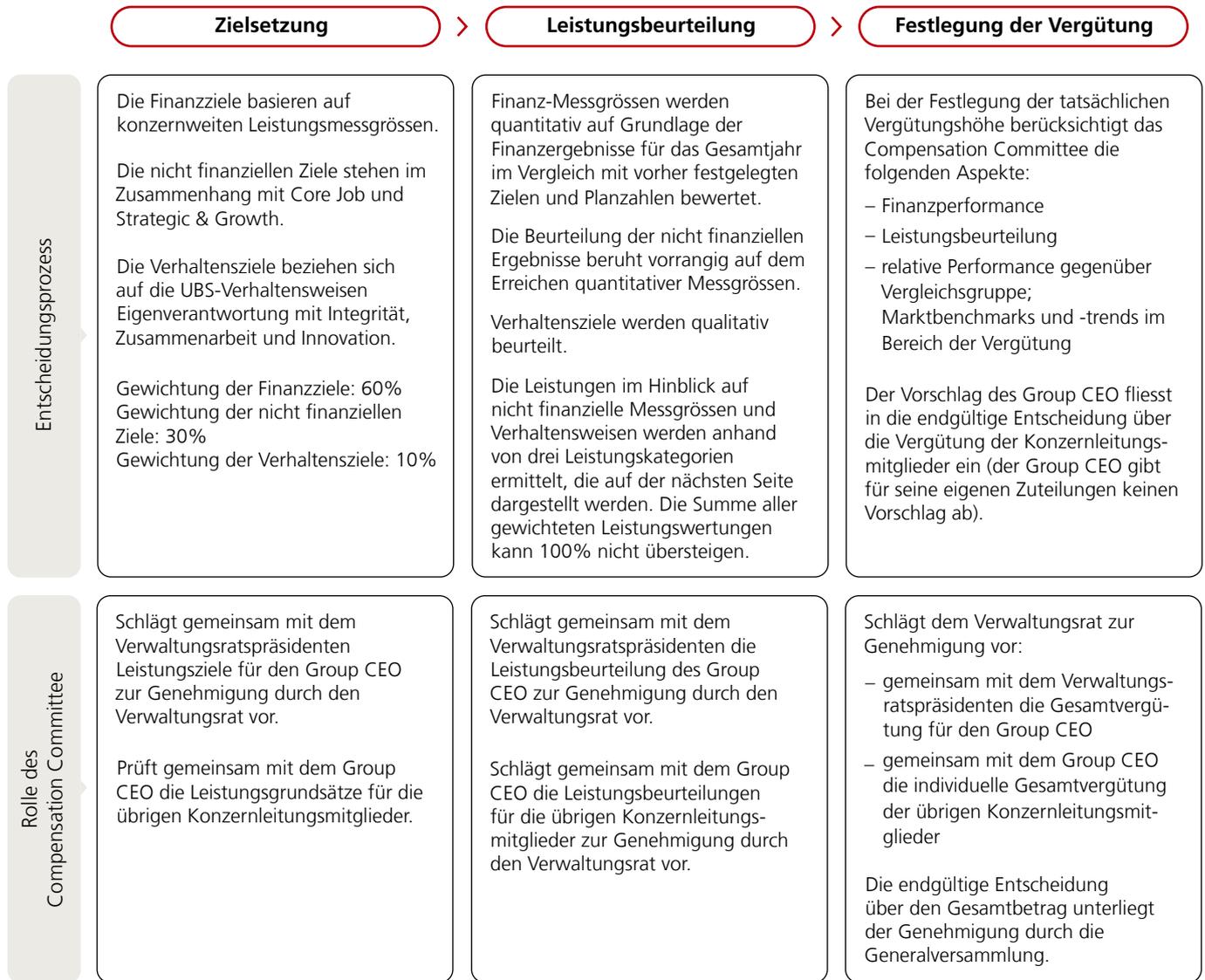
Das Compensation Committee macht bei der Beurteilung der erbrachten Leistung im Verhältnis zum Vorjahresergebnis, zu unserer strategischen Planung und zu unserer Konkurrenz von seinem Ermessensspielraum Gebrauch und berücksichtigt die Vorschläge des Group CEO. Die Vorschläge des Compensation Committee werden dem Verwaltungsrat zur Genehmigung unterbreitet.

Das Compensation Committee und anschliessend der gesamte Verwaltungsrat folgen für den Group CEO einem ähnlichen Verfahren, mit dem Unterschied, dass der Vorschlag vom Präsidenten des Verwaltungsrats abgegeben wird.

Übersicht über das Verfahren zur Festlegung der Vergütung der Konzernleitung

Die Vergütung des Group CEO und der übrigen Mitglieder der Konzernleitung wird durch ein striktes Verfahren geregelt und unterliegt der Aufsicht des Compensation Committee und des Verwaltungsrats. Die folgende Grafik zeigt, wie die Vergütung aller Konzernleitungsmitglieder festgelegt wird.

Das Compensation Committee ist in alle Phasen des Leistungsbeurteilungs- und Entscheidungsprozesses für die Gesamtvergütung des Group CEO und der übrigen Konzernleitungsmitglieder eingebunden, mit Überprüfung und Genehmigung durch den Verwaltungsrat.



Übersicht über die Leistungsmessgrößen

Wir wenden eine Reihe von quantitativen Messgrößen an, um die Leistung der Konzernleitungsmitglieder anhand der finanziellen und nicht finanziellen Ziele zu beurteilen. Verhaltensweisen werden qualitativ beurteilt. Die nachstehende Tabelle enthält eine Zusammenfassung unserer wichtigsten Kennzahlen und Messgrößen für 2022.

Finanzielle Messgrößen (60%)		<ul style="list-style-type: none"> – Ausgewiesener Vorsteuergewinn des Konzerns – Ausgewiesenes Aufwand-Ertrags-Verhältnis des Konzerns – Ausgewiesene Rendite auf das harte Kernkapital (RoCET1) 	
Nicht finanzielle Messgrößen (30%)	Strategic & Growth	Strategie	<ul style="list-style-type: none"> – Fortschritte bei konzernweiten Transformationsinitiativen – Umsetzung unternehmensbereichs-/funktionsspezifischer strategischer Programme und Initiativen
		Digitalisierung	<ul style="list-style-type: none"> – Fortschritte bei Initiativen zur digitalen Transformation – Bereitstellung digitaler Angebote und Nutzererlebnisse für Kunden
		ESG	– Siehe Tabelle «Unsere Ambitionen und Fortschritte» im Abschnitt «Berücksichtigung von ESG-Faktoren (Umwelt, Soziales, Governance)» dieses Berichts
	Core Job	Stellenspezifisch	<ul style="list-style-type: none"> – Geschäftsspezifische Kriterien, zum Beispiel Ziele für das Netto-Neuanlagevermögen und den Umfang des Kundenengagements – Wachstumsziele für den Geschäftsertrag für bestimmte Kundensegmente sowie Gesamtkostenziele – Ziele für die Post-Stress-Kernkapitalquote (CET1) und Leitlinien für die Kapitalquote – Umsetzungsfortschritte im Hinblick auf zentrale Kunden- und interne Initiativen, zum Beispiel Initiativen für die unternehmensbereichsübergreifende Zusammenarbeit, Effizienz- und Kostensenkungsinitiativen
		Risiko	<ul style="list-style-type: none"> – Unternehmensaktivitäten innerhalb bestimmter Grenzen der Risikobereitschaft – Fortschritte bei der Umsetzung von Risikominderungsinitiativen
Personal	<ul style="list-style-type: none"> – Ergebnisse und Feedback aus «Employee Listening / Sentiment»-Umfragen – Fortschritte bezüglich der Ziele für 2025 hinsichtlich des Anteils von Frauen und Angehörigen ethnischer Minderheiten ab Director-Stufe in den USA und in Grossbritannien (gemäss ESG-Offenlegung) – Messgrößen für Mitarbeitendenentwicklung, -mobilität, -fluktuation und Nachfolgeplanung 		
Verhaltensweisen (10%)	Eigenverantwortung mit Integrität	<ul style="list-style-type: none"> – Zu dem stehen, was man sagt und tut – Verantwortung übernehmen und umsetzen – Intervenieren, wenn etwas nicht richtig ist 	
	Zusammenarbeit	Qualitative Beurteilung im Vergleich zu erwarteten Verhaltensweisen: <ul style="list-style-type: none"> – Vertrauen in andere und ihnen helfen, erfolgreich zu sein – Lösungen als «one UBS» bieten, gemeinsam mit Kolleginnen und Kollegen – Förderung von Vielfalt, Integration und Fairness am Arbeitsplatz 	
	Innovation	<ul style="list-style-type: none"> – Hinterfragen von Perspektiven, Nutzung jeder Gelegenheit zur Verbesserung – Geben und aktives Einfordern von Feedback – Lernen aus jedem Erfolg und Misserfolg 	

Kategorien der Leistungsbeurteilung

Die nachfolgende Tabelle zeigt die drei Leistungskategorien für die Leistungsbeurteilung anhand der nicht finanziellen Ziele in Bezug auf Core Job, Strategic & Growth sowie der Verhaltensweisen. Die Leistungswertung gibt den maximalen Prozentsatz an. Das Compensation Committee kann Anpassungen nach unten vornehmen.

Nicht finanzielle Messgrößen		
«Needs focus»	«Good contribution»	«Excellent contribution»
Leistungswertung: bis zu 33%	Leistungswertung: bis zu 66%	Leistungswertung: bis zu 100%

Verhaltensweisen		
«Needs focus»	«Expected behavior»	«Exemplary behavior»
Leistungswertung: bis zu 33%	Leistungswertung: bis zu 66%	Leistungswertung: bis zu 100%

Leistung des Group CEO 2022

Die leistungsabhängige Zuteilung des Group CEO basiert auf der Erreichung von finanziellen Leistungszielen und nicht finanziellen Zielen in den Bereichen Core Job, Strategic & Growth und Verhaltensweisen, wie vorstehend in diesem Abschnitt beschrieben.

Diese Ziele widerspiegeln die vom Verwaltungsratspräsidenten und vom Verwaltungsrat festgelegten strategischen Prioritäten.

› Siehe «Vergütungsstruktur für die Konzernleitung» in diesem Abschnitt des Berichts für weitere Informationen

Leistungsbeurteilung des Group CEO

Der Verwaltungsrat würdigte, dass Ralph Hamers UBS erfolgreich durch ein schwieriges Jahr führte und trotz der erheblichen Herausforderungen durch die geopolitischen und makroökonomischen Entwicklungen ein solides Finanzergebnis erreichte. In diesem Umfeld richtete er den Fokus des Unternehmens darauf, die Intensivierung der Kundenbeziehungen und die disziplinierte Umsetzung unserer Strategie in sämtlichen Regionen fortzuführen, um die Vorteile unserer geografischen Diversifizierung zu nutzen. Das daraus resultierende Wachstum ermöglichte uns, ein Ergebnis im Einklang mit unseren Zielen für 2022 zu erreichen. Zudem konnten wir für das Geschäftsjahr 2022 aufgrund unserer starken Kapitalposition 7,3 Milliarden US-Dollar Kapital an die Aktionäre zurückführen.

Ausserdem führte Ralph Hamers den Konzern erfolgreich durch das herausfordernde und volatile Risikoumfeld und förderte weiterhin im gesamten Unternehmen eine effektive Risikokultur. Auch fokussierte er das Unternehmen weiter darauf, Risiken zu reduzieren und im Rahmen unserer Risikobereitschaft zu agieren.

Der Verwaltungsrat anerkannte zudem, dass Ralph Hamers nach wie vor ein überzeugender Botschafter für das Bestreben ist, unseren Konzern digitaler zu machen. Er erhöhte weiterhin den Fokus des Konzerns auf Technologie als Unterscheidungsmerkmal für unsere Kunden und Mitarbeitenden, wodurch bei unseren Technologieinitiativen und unserer agilen Transformation wichtige Fortschritte erzielt werden konnten. Davon profitieren Kunden und Mitarbeitenden.

Ralph Hamers richtete den Konzern weiter erfolgreich darauf aus, unsere Strategie und Initiativen im Bereich Vielfalt, Chancengleichheit und Inklusion umzusetzen. Im Hinblick auf unsere Ambitionen zu Vielfalt und ethnischer Zugehörigkeit konnten wir wichtige Fortschritte erzielen. Auch in Zukunft wird dies ein Schwerpunkt bleiben. Ralph Hamers gelang es auch, die Führungswechsel in der Konzernleitung erfolgreich umzusetzen und den Anteil an Frauen in der Konzernleitung auf 42% zu erhöhen.

Ralph Hamers bewies weiterhin Führungsstärke bei der Umsetzung unserer Nachhaltigkeitsstrategie, einschliesslich der Verpflichtung zu Netto-Null. Er richtete das Unternehmen weiter auf das Erreichen der Ambitionen in den zentralen ESG-Fokusbereichen aus, einschliesslich einer Reduktion der Emissionen (Scope 1 und 2) um 11% im Jahresvergleich. Zudem arbeitet UBS mit zwei Unternehmen zusammen, die Vorreiter bei der Beseitigung von CO₂ sind. Die für unsere Kunden verwalteten Vermögen in den Bereichen Nachhaltigkeitsfokus und Impact Investments belaufen sich inzwischen auf 268 Milliarden US-Dollar. Als Ergebnis konnte UBS ihre Position als eines der führenden Unternehmen in diesem Bereich aufrechterhalten, wie die Ratings der wichtigsten unabhängigen Ratingagenturen für Nachhaltigkeit bestätigen.

Die nachstehende Tabelle zeigt die Beurteilungskriterien, die bei der Bewertung der Leistungen von Ralph Hamers im Jahr 2022 angewandt wurden.

Finanzergebnis

Gewichtung	Performance-Messgrössen	Ziele 2022	Ergebnisse 2022	Beurteilung ²	Gewichtete Beurteilung	Kommentar 2022
20%	Ausgewiesener Vorsteuergewinn des Konzerns	9,8 Mrd. US-Dollar	9,6 Mrd. US-Dollar	97,6%	19,5%	– Der Vorsteuergewinn stieg auf 9,6 Milliarden US-Dollar. Dieser Wert liegt zwar leicht unterhalb des Ziels, stellt aber eine Steigerung gegenüber 2021 und das beste Ergebnis seit 2006 dar, was starke Profitabilität in einem herausfordernden Marktumfeld widerspiegelt.
20%	Ausgewiesenes Aufwand-Ertrags-Verhältnis des Konzerns	70–73% ¹	72,1%	100% ³	20,0%	– Das Aufwand-Ertrags-Verhältnis betrug 72,1% und lag somit innerhalb der Zielbandbreite für 2022. Dieser Wert stellt eine Verbesserung um 1,5 Prozentpunkte gegenüber 2021 dar und belegt eine hohe Kostendisziplin in einem inflationsgeprägten Umfeld.
20%	Ausgewiesene Rendite auf das harte Kernkapital (RoCET1)	15–18% ¹	17,0%	100%	20,0%	– Wir erzielten starke Kapitalrenditen mit einer ausgewiesenen Rendite auf das harte Kernkapital (RoCET1) von 17,0%. Dieser Wert liegt innerhalb der Zielbandbreite für 2022.

¹ Die Ziele für die Rendite auf das harte Kernkapital (CET1) und für das Aufwand-Ertrags-Verhältnis widerspiegeln die extern kommunizierten Zielbandbreiten. Die Ermittlung der Zielerreichung erfolgt anhand konkreter Ziele, die innerhalb der angegebenen Zielbandbreiten definiert sind. ² Beurteilung ist bei 100% gedeckelt. ³ Bei der Beurteilung des Aufwand-Ertrags-Verhältnisses wirkt sich jede 1%-Abweichung des aktuellen Ergebnisses von der Zielsetzung mit 10% auf die Beurteilung aus.

Leistungsbeurteilung des Group CEO (Fortsetzung)

Nicht finanzielle Leistung und Verhaltensweisen

Gewichtung	Performance-Messgrößen	Beurteilung	Gewichtete Beurteilung	Kommentar 2022
30%	<p>Core Job (Stellenspezifisch, Risiko, Personal)</p> <p>Strategic & Growth (Strategie, Digital, ESG)</p>	«Good contribution» (66%)	20%	<p>– Die Beurteilung der einzelnen nicht finanziellen Ziele berücksichtigt quantitative Messgrößen, die anhand interner Ziele und Pläne bewertet werden.</p> <p>Core Job</p> <ul style="list-style-type: none"> – Intensivierung der Kundenbeziehungen in einem schwierigen Marktumfeld, weiterhin starker Fokus auf Kostendisziplin – Aktives Kapitalmanagement, um unser Geschäft zu schützen, Wachstum zu ermöglichen und attraktive Renditen zu erzielen (einschliesslich Umsetzung von Aktienrückkäufen im Wert von 5,6 Milliarden US-Dollar) – Agierte innerhalb der Vorgaben bezüglich Risikobereitschaft – Verbesserte die Ergebnisse aus «Employee Listening / Sentiment»-Umfragen in zentralen Kategorien – Setzte Führungswechsel in der Konzernleitung erfolgreich und effektiv um – Setzte den Fokus auf Vielfalt bei unseren Mitarbeitenden fort: Anteil an weiblichen Führungskräften auf 28% gestiegen, auf Kurs für das Ziel 2025; ebenso weiterhin auf Kurs, die Ambition für 2025 im Hinblick auf den Anteil ethnischer Minderheiten in Grossbritannien (23%) und in den USA (20%) zu erreichen <p>Strategic & Growth</p> <ul style="list-style-type: none"> – Verankerte unseren Purpose im Unternehmen und setzte die strategischen Prioritäten um, unter anderem durch Fortführung der Umsetzung in sämtlichen Regionen und Nutzung der Vorteile unserer geografischen Diversifizierung – Richtete den Konzern darauf aus, Initiativen zur Vereinfachung umzusetzen, wodurch die Unternehmensbereiche leichter die Kundenbedürfnisse erfüllen können – Erzielte Fortschritte bei unseren Technologieinitiativen und unserer agilen Transformation: Wichtige Produkte wie Key4 in der Schweiz, Circle One und We.UBS in China wurden lanciert, und rund 18 500 Mitarbeitende arbeiten jetzt in einem agilen Arbeitsumfeld – Für ESG-Messgrößen und -Fortschritte: siehe separate Tabelle in diesem Bericht
10%	Verhaltensweisen (Eigenverantwortung mit Integrität, Zusammenarbeit, Innovation)	«Expected behavior» (66%)	7%	<p>Die Beurteilung der Verhaltensziele erfolgt qualitativ und hat zusammengefasst zu folgender Bewertung geführt:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Ralph Hamers übte weiterhin eine Vorbildfunktion aus im Hinblick auf Eigenverantwortung und Empowerment im gesamten Unternehmen. Er war nach wie vor der wichtigste Botschafter für Zusammenarbeit, um unseren Kunden alle Vorteile von UBS bereitzustellen. – Ralph Hamers steht beispielhaft für Innovation bei UBS. Er setzte die erfolgreiche Digitalisierung durch neue Arbeitsformen fort und setzte sich kontinuierlich für innovatives Denken und Vereinfachung ein.
Total Gewichtete Beurteilung (Maximal 100%)			86,5%	

Zusätzlich zu den Ergebnissen des Konzerns und den Leistungen von Ralph Hamers, die oben zusammengefasst sind, hat der Verwaltungsrat weitere Faktoren berücksichtigt, darunter die gute Profitabilität des Konzerns, die Performance von UBS im Hinblick auf die zugrunde liegenden Ergebnisse und die starke relative Entwicklung des Aktienkurses. Wie im Vergütungsbericht des letzten Jahres erläutert, wurde Ralph Hamers' leistungsabhängige Zuteilung 2021 zudem durch die erheblichen Auswirkungen aufgrund des Verlusts durch den Ausfall eines US-Kunden im Prime-Brokerage-Geschäft beeinflusst. Der Vorschlag für 2022 berücksichtigt eine Veränderung im Vergleich zum Vorjahr, die das Prinzip einer wettbewerbsfähigen Vergütung für wettbewerbsfähige Leistung widerspiegelt und vermeidet, dass das Verlustereignis 2021 sich über mehrere Jahre auswirkt.

Der Verwaltungsrat genehmigte den Vorschlag des Compensation Committee, Ralph Hamers eine leistungsabhängige Zuteilung von 9,7 Millionen Franken zu gewähren. Seine Gesamtvergütung für 2022 (ohne Nebenleistungen und Arbeitgeberbeiträge an die Vorsorgeeinrichtung) beträgt somit 12,2 Millionen Franken.

Im Einklang mit der Vergütungsstruktur für die Konzernleitung wird die leistungsabhängige Vergütung für den Group CEO zu 20% (1,94 Millionen Franken) in bar ausbezahlt und die verbleibenden 80% (7,76 Millionen Franken) als aufgeschobene Zuteilung, die Verfallsbedingungen und dem Erreichen von Performance-Zielen über die nächsten fünf Jahre unterliegt.

Gesamtvergütung 2022 der Mitglieder der Konzernleitung

Der Pool für leistungsabhängige Zuteilungen an die Konzernleitung für 2022 beläuft sich auf 81,1 Millionen Franken, was einer Erhöhung um 2% auf Frankenbasis und einer Reduktion um 3% auf US-Dollar-Basis entspricht. Bereinigt um die direkten Auswirkungen des Verlustereignisses 2021 auf bestimmte Mitglieder der Konzernleitung, reduziert sich der Konzernleitungspool für 2022 um circa 5% auf Frankenbasis bzw. um circa 10% auf US-Dollar-Basis, was der Entwicklung des Gesamtpools entspricht. Ausserdem berücksichtigt dieser Pool die Auswirkungen einer veränderten Zusammensetzung der Konzernleitung und veränderte Wechselkurse. Dieses Ergebnis widerspiegelt die solide Performance der Konzernleitung, die sich in der starken Entwicklung unseres Aktienkurses und in dem soliden Konzernergebnis zeigt. Dieses Ergebnis wurde in einem schwierigen Marktumfeld erbracht und erreichte unsere Rendite- und Effizienzziele auf ausgewiesener Basis. Für die Vergütungsentscheidungen wurden aber auch die zugrunde liegenden ausgewiesenen Ergebnisse berücksichtigt.

An der Generalversammlung 2023 werden die Aktionäre über den Gesamtbetrag in Schweizer Franken für leistungsabhängige Zuteilungen an die Konzernleitung für 2022 abstimmen. Die unten stehenden Tabellen enthalten die zugeteilten Vergütungen für den Group CEO und die Mitglieder der Konzernleitung in Schweizer Franken und zum Zweck der Vergleichbarkeit mit der Finanzperformance den Gesamtbetrag in US-Dollar. Die individuellen variablen leistungsabhängigen Vergütungen für die einzelnen Konzernleitungsmitglieder werden erst nach der Genehmigung durch die Aktionäre an der Generalversammlung bestätigt.

- › Siehe «Aufgeschobene Vergütung» im Abschnitt «Zusätzliche Informationen» dieses Berichts für weitere Informationen über die Übertragung von gewährten Zuteilungen für Mitglieder der Konzernleitung
- › Siehe «Vergütungsbestimmungen in den Statuten» im Abschnitt «Zusätzliche Informationen» dieses Berichts für weitere Informationen

Gesamtvergütung der Mitglieder der Konzernleitung

CHF (Ausnahmen sind angegeben)										USD (zum Vergleich) ¹		
Für das Jahr	Grundgehalt	Arbeitgeberbeiträge an Vorsorgeeinrichtungen	Nebenleistungen ²	Totale fixe Vergütung	Baranteil ³	Leistungsabhängige Zuteilung unter LTIP ⁴	Leistungsabhängige Zuteilung unter DCCP ⁵	Totale variable Vergütung	Totale fixe und variable Vergütung ⁶	Totale fixe Vergütung	Totale variable Vergütung	Totale fixe und variable Vergütung ⁶
Group CEO Ralph Hamers (höchste Gesamtvergütung, ohne Ersatzzahlungen)¹¹												
2022	2 500 000	242 239	198 378	2 940 617	1 940 000	4 850 000	2 910 000	9 700 000	12 640 617	3 050 684	10 063 071	13 113 755
2021	2 500 000	246 415	251 856	2 998 271	1 700 000	4 250 000	2 550 000	8 500 000	11 498 271			
Gesamtvergütung für alle Konzernleitungsmitglieder (ohne Ersatzzahlungen)^{7,8,9,10,11,12}												
2022	23 318 410	1 796 872	693 473	25 808 756	16 220 000	40 550 000	24 330 000	81 100 000	106 908 756	26 774 777	84 135 571	110 910 348
2021	24 853 521	2 064 009	1 179 512	28 097 041	15 950 000	39 875 000	23 925 000	79 750 000	107 847 041			

¹ Zum Vergleich wurden Schweizer Franken in US-Dollar zum Wechselkurs der leistungsabhängigen Zuteilung 2022 von CHF / USD 1.037430 umgerechnet. ² Nebenleistungen werden allesamt zum Marktwert bewertet. ³ Der Baranteil für Konzernleitungsmitglieder, die auch MRTs oder SMFs sind, beinhaltet gesperrte Aktien. ⁴ LTIP-Zuteilungen für das Geschäftsjahr 2022 wurden zu einem Wert von 71,45% des Maximums zugeteilt, welcher unserer besten Schätzung des Fair Value der Zuteilung entspricht. Zur Ermittlung der maximalen Anzahl Aktien wird der gewährte Betrag durch den geschätzten Fair Value der LTIP-Zuteilung dividiert, geteilt durch CHF 20.092 oder USD 21.790 (durchschnittlicher Schlusskurs der UBS-Aktie während der letzten zehn Handelstage vor und einschliesslich dem Zuteilungsdatum im Februar). ⁵ Die Beträge widerspiegeln den Betrag des als zusätzliches Kernkapital anrechenbaren Notional AT1 Kapitalinstruments ohne zukünftigen nominellen Zins. ⁶ In diesem Betrag sind die gesetzlich vorgeschriebenen Arbeitgeberbeiträge an die Sozialversicherungen für 2022 und 2021 nicht berücksichtigt, welche zum Zeitpunkt der Gewährung auf CHF 4 675 424 respektive auf CHF 4 997 243 geschätzt wurden, davon CHF 841 402 respektive CHF 763 059 für das Konzernleitungsmitglied mit der höchsten Gesamtvergütung (ohne Ersatzzahlungen). Die obligatorischen Arbeitnehmerbeiträge an Sozialversicherungen sind, soweit erforderlich, in den ausgewiesenen Beträgen in der oben stehenden Tabelle enthalten. ⁷ Wie unter «Konzernleitung» im Abschnitt «Corporate Governance» unseres Geschäftsberichts 2022 angegeben, waren am 31. Dezember 2022 und am 31. Dezember 2021 12 Konzernleitungsmitglieder im Amt. ⁸ Beinhaltet arbeitsvertragliche Zahlungen während der Kündigungsfrist für Konzernleitungsmitglieder, welche in den entsprechenden Jahren ausgeschieden sind. ⁹ Beinhaltet Zahlungen für neu ernannte Konzernleitungsmitglieder für ihre jeweilige Amtszeit in den entsprechenden Jahren. ¹⁰ Das Grundgehalt kann rollenbasierte Zulagen beinhalten, welche entsprechend der Marktpraxis im Einklang mit regulatorischen Vorschriften ausgerichtet wurden. ¹¹ Die Gesamtvergütung von Group CFO Sarah Youngwood für das Jahr 2022, die sowohl eine einmalige Ersatzzahlung für die Vergütung, die durch ihren Wechsel zu UBS verfallen ist, als auch ihre Vergütung für das Geschäftsjahr 2022 umfasst, beläuft sich auf insgesamt CHF 13 475 863 (womit sie unter Einschluss von Ersatzzahlungen die höchste Gesamtvergütung erhielt). ¹² Für das Jahr 2022 sind die einmaligen Ersatzzahlungen in Höhe von CHF 7 206 683 für Sarah Youngwood und von CHF 65 229 für Naureen Hassan in obiger Tabelle nicht enthalten; wenn diese miteinbezogen werden, beläuft sich die Gesamtvergütung für alle Mitglieder der Konzernleitung für das Jahr 2022 auf CHF 114 180 668. Für 2021 ist die einmalige Ersatzzahlung an Barbara Levi in Höhe von CHF 7 081 474 in obiger Tabelle nicht enthalten; wenn diese mit einbezogen wird, beläuft sich die Gesamtvergütung für alle Mitglieder der Konzernleitung für das Jahr 2021 auf CHF 114 928 515.

Gesamte realisierte Vergütung für den Group CEO

Die realisierte Vergütung für den Group CEO entspricht dem Gesamtbetrag, der im Berichtsjahr ausgezahlt wurde. Sie enthält das Grundgehalt, leistungsabhängige Barvergütungen und alle aufgeschobenen leistungsabhängigen Zuteilungen, die im Berichtsjahr übertragen wurden. Die realisierte Vergütung enthält somit kumulierte Zuteilungen, die in Vorjahren gewährt und von den Aktionären genehmigt wurden.

Zur Veranschaulichung unseres seit 2012 bestehenden Ansatzes mit langfristig aufgeschobenen Vergütungen legen wir die jährliche realisierte Vergütung für Ralph Hamers offen, einschliesslich eines Vergleichs mit seiner gewährten Gesamtvergütung.

Realisierte Gesamtvergütung im Vergleich zur zugeteilten Vergütung für Ralph A.J.G. Hamers

CHF					Übertragen	Zugeteilt
Für das Jahr	Grundgehalt	Barvergütung ²	Leistungsabhängige Zuteilung unter Aktienbeteiligungsplänen ²	Leistungsabhängige Zuteilung unter DCCP ²	Gesamte realisierte fixe und variable Vergütung	Gesamte zugeteilte fixe und variable Vergütung ^{3,4}
2022	2 500 000	1 700 000	0	0	4 200 000	12 200 000
2021	2 500 000	600 000	0	0	3 100 000	11 000 000
2020 ¹	833 333	0	0	0	833 333	3 833 333

¹ Beinhaltet Vergütung für 4 Monate, da Ralph A.J.G. Hamers am 1. September 2020 zu UBS stiess. ² Ohne Dividenden- und Zinszahlungen. ³ Ohne Beiträge an Vorsorgepläne und Nebenleistungen. Einschliesslich der durch Ralph A.J.G. Hamers bezahlten Sozialversicherungsbeiträge, aber ausschliesslich der gesetzlich vorgeschriebenen Arbeitgeberbeiträge von UBS an die Sozialversicherungen. ⁴ Ausschliesslich der 2020 einmalig geleisteten Ersatzzahlung.

Vergütung im Konzern

Vergütungselemente für alle Mitarbeitenden

Bei unseren Vergütungsentscheidungen berücksichtigen wir alle Vergütungselemente. Wir überprüfen regelmässig unsere Prinzipien und die Vergütungsstruktur, um wettbewerbsfähig zu bleiben und den Interessen unserer Anspruchsgruppen zu entsprechen. Im Jahr 2022 haben wir keine wesentlichen Änderungen an der Vergütungsstruktur vorgenommen. Wir prüfen unseren Ansatz für Gehälter und leistungsabhängige Zuteilungen auch weiterhin mit Blick auf Marktentwicklungen, unsere Performance und unser Bekenntnis, für die Aktionäre nachhaltige Renditen zu erwirtschaften.

Grundgehalt und rollenbasierte Zulage

Die fixe Vergütung der Mitarbeitenden (zum Beispiel das Grundgehalt) trägt ihrem Fähigkeitsniveau, ihrer Rolle, ihrer Erfahrung und den lokalen Marktgegebenheiten Rechnung. Das Grundgehalt wird je nach lokaler Marktpraxis in der Regel monatlich oder alle zwei Wochen bezahlt. Wir bieten unseren Mitarbeitenden wettbewerbsfähige Grundgehälter, die sich nach ihrem Standort, der Funktion und der Rolle richten. Bei Gehaltserhöhungen werden im Allgemeinen Beförderungen, Kompetenzen, Leistung und die Verantwortung insgesamt berücksichtigt.

Zusätzlich zum Grundgehalt und als Teil der fixen Vergütung können bestimmte Mitarbeitende eine rollenbasierte Zulage erhalten. Eine solche Zulage verändert das Verhältnis zwischen fixer und variabler Vergütung und stellt keine Erhöhung der Gesamtvergütung dar. Sie widerspiegelt den Marktwert einer spezifischen Rolle, ist ein fixer Lohnbestandteil und kann nicht verfallen. Im Gegensatz zum Gehalt wird eine rollenbasierte Zulage nur dann ausgerichtet, wenn der oder die Mitarbeitende eine spezifische Rolle besetzt. Wie in den vorhergehenden Jahren umfassten die rollenbasierten Zulagen 2022 einen Baranteil und gegebenenfalls eine Zuteilung von gesperrten UBS-Aktien.

Vorsorge- und Nebenleistungen

Wir bieten eine Reihe von Nebenleistungen wie Altersvorsorge und Krankenversicherung. Diese sind als finanzielle Absicherung im Falle bedeutsamer Lebensereignisse gedacht und tragen zum Wohlbefinden und zur Erfüllung der unterschiedlichen Bedürfnisse unserer Mitarbeitenden bei. Vorsorge- und sonstige Nebenleistungen werden entsprechend der lokalen Marktpraxis festgesetzt und regelmässig auf ihre Konkurrenzfähigkeit geprüft.

Mitarbeitende, einschliesslich Konzernleitungsmitgliedern und anderen Führungskräften, am selben Standort unterstehen grundsätzlich derselben Vorsorgeregelung. An die Konzernleitung werden keine erweiterten oder zusätzlichen Vorsorgeleistungen ausgerichtet.

Leistungsabhängige Zuteilungen

Die meisten unserer Mitarbeitenden können eine jährliche leistungsabhängige Zuteilung erhalten. Deren allfällige Höhe hängt in der Regel vom Konzernergebnis, vom Ergebnis des Unternehmensbereichs, in dem der oder die Mitarbeitende tätig ist, von der Teamleistung und der individuellen Leistung sowie dem Verhalten des oder der Mitarbeitenden ab und reflektiert den Gesamtbeitrag zum Ergebnis des Unternehmens. Solche Zuteilungen erfolgen nach geltenden lokalen Anstellungsbedingungen und liegen im Ermessen von UBS.

Neben den Pfeilern und Prinzipien des Unternehmens werden Verhaltensweisen in Bezug auf Eigenverantwortung mit Integrität, Zusammenarbeit und Innovation für die Leistungsbewertung berücksichtigt. Im Rahmen der Leistungsbeurteilung tragen wir also nicht nur den Ergebnissen Rechnung, sondern auch der Art, wie sie erzielt wurden.

Unsere Pläne für aufgeschobene Vergütungen

Zur Verdeutlichung unseres Fokus auf nachhaltige Performance und Risikomanagement sowie auf das Erreichen unserer Wachstumsambitionen wird ein Teil der jährlichen variablen Vergütung unserer Mitarbeitenden durch aufgeschobene Vergütungspläne geleistet. Wir sind der Ansicht, dass unser Ansatz mit einem einheitlichen Anreizsystem und obligatorisch aufgeschobenen Vergütungen transparent ist sowie gut geeignet, um unsere Vergütungsphilosophie umzusetzen und eine nachhaltige Performance zu erzielen. Dadurch bringen wir die Interessen unserer Mitarbeitenden mit jenen unserer Aktionäre in Einklang und verknüpfen die Vergütung angemessen mit einer längerfristigen, nachhaltigen Performance.

Unser Ansatz mit obligatorisch aufgeschobenen Vergütungen gilt für alle Mitarbeitenden mit regulatorischen Aufschubanforderungen oder einer Gesamtvergütung von mehr als 300 000 US-Dollar / Franken. Für bestimmte regulierte Mitarbeitende wie Senior-Management-Funktionen (SMFs) und Material Risk Takers (MRTs) gelten zusätzliche Erfordernisse (zum Beispiel strengere Aufschubanforderungen und zusätzliche Sperrfristen). Zusätzlich erhalten SMFs und MRTs 50% ihres Baranteils in Form von unmittelbar übertragenen Aktien, die für zwölf Monate nach Zuteilung gesperrt sind.

Der aufgeschobene Betrag nimmt im Verhältnis zum Anstieg der leistungsabhängigen Zuteilung stärker zu. Der effektive Anteil der aufgeschobenen Vergütung hängt somit von der Höhe der leistungsabhängigen Zuteilung und von der Höhe der Gesamtvergütung ab.

Nach unseren Erkenntnissen gehören unsere Aufschubfristen zu den längsten in der Finanzbranche. Die gewichtete durchschnittliche Aufschubdauer für nicht regulierte Mitarbeitende beträgt 4,4 Jahre für Konzernleitungsmitglieder und 3,5 Jahre für Mitarbeitende ausserhalb der Konzernleitung. Ausserdem können wir gelegentlich auch alternative Ansätze bezüglich aufgeschobener Vergütung nutzen, um in bestimmten Geschäftsbereichen wettbewerbsfähig zu bleiben.

Um eine nachhaltige Performance noch zusätzlich zu fördern, enthalten alle unsere Pläne für aufgeschobene Vergütungen Anstellungsbedingungen und Malus-Bedingungen. Diese erlauben es dem Unternehmen, nicht übertragene aufgeschobene Zuteilungen unter bestimmten Umständen gemäss den Bestimmungen über Performance und nachteilige Handlungen zu reduzieren oder vollständig verfallen zu lassen. Des Weiteren verfallen diese Zuteilungen, wenn das Arbeitsverhältnis aus wichtigem Grund aufgelöst wird.

Unsere Aktienlieferverpflichtungen im Zusammenhang mit Notional Shares werden dadurch erfüllt, dass an die Mitarbeitenden zum Zeitpunkt der Übertragung am Markt erworbene eigene Aktien geliefert werden.

- › Siehe «Note 27 Employee benefits: variable compensation» im Abschnitt «Consolidated financial statements» des UBS Group AG Annual Report 2022 für weitere Informationen
- › Siehe Abschnitt «Zusätzliche Informationen» dieses Berichts für weitere Informationen zu MRTs und SMFs

Variable Vergütungselemente nach Mitarbeitendenkategorie

Mitarbeitendenkategorie	Aufgeschobene Vergütungselemente			
	Barvergütung	LTIP	EOP	DCCP
Mitglieder der Konzernleitung	✓	✓		✓
Mitarbeitende, für die aufgeschobene Vergütungselemente verpflichtend sind	✓		✓ ¹	✓

¹ Mitarbeitende in Anlagebereichen innerhalb von Asset Management erhalten in der Regel Notional Funds (Fund Ownership Plan, vorherige Bezeichnung AM EOP) anstelle von EOP, um ihre Vergütung besser an der Fondspersormance, den Branchenstandards und regulatorischen Anforderungen auszurichten.

Long-Term Incentive Plan

Der Long-Term Incentive Plan (LTIP), der für die Leistung im Jahr 2022 gewährt wurde, ist ein Plan für obligatorisch aufgeschobene Vergütungen für Konzernleitungsmitglieder. Für das Geschäftsjahr 2022 gewährten wir 14 Konzernleitungsmitgliedern, die während 2022 im Amt waren, LTIP-Zuteilungen zu einem Fair Value von 71,45% des Maximums. Der Wert wurde von einem unabhängigen Drittanbieter mithilfe einer etablierten Bewertungsmethode berechnet.

Die Performance-Kennzahlen der aktienbasierten Zuteilungen im Rahmen des LTIP sind die durchschnittliche Rendite auf das harte Kernkapital (Return on CET1 Capital, RoCET1) und die relative Gesamtrendite für die Aktionäre (relative Total Shareholder Return, rTSR) über einen Performance-Zeitraum von drei Jahren, beginnend ab dem 1. Januar des Zuteilungsjahres. Die Performance-Ergebnisse und die tatsächliche Höhe der Auszahlungen werden am Ende des Performance-Zeitraums ausgewiesen.

Die Performance-Kennzahl der 3-Jahres-Durchschnittsrendite auf das harte Kernkapital (RoCET1) widerspiegelt unsere strategischen Renditeambitionen und berücksichtigt unsere Finanzziele sowie unsere Kapitalkosten, wie nachfolgend beschrieben:

- Die erforderliche RoCET1-Performance für das Erreichen der Maximalauszahlung ist auf 18% festgelegt, was das obere Ende unserer Zielbandbreite darstellt, ohne dass Anreize zu einer übermässigen Risikobereitschaft geschaffen werden.
- Die erforderliche Performance-Schwelle für die Minimalauszahlung beträgt 8%; der Mittelwert zwischen Schwellen- und Maximalwert für die Auszahlung reflektiert unsere Eigenkapitalkosten.
- Die lineare Auszahlung zwischen dem Schwellen- und dem Maximalwert unterstützt unsere Wachstumsambitionen und unseren Fokus auf eine nachhaltige Performance, ohne dass Anreize zu einer übermässigen Risikobereitschaft geschaffen werden.

Die über drei Jahre erhobene Performance-Kennzahl rTSR bringt die Interessen der Mitarbeitenden und der Aktionäre noch stärker miteinander in Einklang:

- Die Kennzahl vergleicht die Gesamtergebnisse für die Aktionäre (Total Shareholder Return, TSR) von UBS mit der TSR eines Index, bestehend aus börsenkotierten Global Systemrelevanten Banken (G-SIBs), nach Massgabe des Financial Stability Board (ohne den UBS-Konzern).
- Die G-SIBs werden von unabhängiger Seite als solche definiert; es handelt sich bei ihnen um Unternehmen mit einem ähnlichen Risikoprofil und ähnlichen Auswirkungen auf die globale Wirtschaft.
- Der Index, der öffentlich handelbare G-SIBs umfasst, ist ausgeglichen gewichtet, in Schweizer Franken berechnet und wird von einem unabhängigen Indexanbieter gepflegt, um die Unabhängigkeit bei der Berechnung der TSR zu gewährleisten.
- Das Auszahlungsintervall von ± 25 Prozentpunkten gegenüber der Indexperformance verdeutlicht unsere Ambition, attraktive relative Renditen für unsere Aktionäre zu erzielen. Die lineare Auszahlung und der Schwellenwert, der auf einen Wert unterhalb der Indexperformance festgelegt ist, unterstützen die Nachhaltigkeit der Ergebnisse und die umsichtige Risikobereitschaft noch zusätzlich.

Börsenkotierte Global Systemrelevante Banken (G-SIBs)¹

Agricultural Bank of China	Goldman Sachs	Santander
Bank of America	Groupe Crédit Agricole	Société Générale
Bank of China	HSBC	Standard Chartered
Bank of New York Mellon	ING	State Street
Barclays	ICBC	Sumitomo Mitsui FG
BNP Paribas	JPMorgan Chase	Toronto-Dominion
China Construction Bank	Mitsubishi UFJ FG	UniCredit
Citigroup	Mizuho FG	Wells Fargo
Credit Suisse	Morgan Stanley	
Deutsche Bank	Royal Bank of Canada	

¹ Per November 2022. Ohne den UBS-Konzern.

Dividendengegenwerte (sofern regulatorische Vorschriften die Gewährung zulassen) unterliegen denselben Bedingungen wie die zugrunde liegende LTIP-Zuteilung.

LTIP-Zuteilungen widerspiegeln den langfristigen Fokus unserer Vergütungsstruktur. Für Konzernleitungsmitglieder wird die endgültige Anzahl der Aktien, die am Ende eines dreijährigen Performance-Zeitraums festgelegt wird, in drei gleich grossen Teilen jeweils in den drei Jahren nach dem Performance-Zeitraum übertragen (das heisst in den Jahren 3, 4 und 5 nach der Zuteilung), wengleich für regulierte Mitarbeitende unter Umständen längere Aufschubfristen gelten.

Veranschaulichung der LTIP-Auszahlung

- Die endgültige Zahl der übertragenen Notional Shares variiert abhängig von der Zielerreichung, gemessen an den Performance-Messgrossen.
- Lineare Auszahlung zwischen Schwellenwert und maximaler Performance.
- Die erreichte Performance entspricht einem Prozentsatz der maximal möglichen LTIP-Zuteilung und kann nicht hoger als 100% sein.
- Sofern die Leistung die vorab definierten Schwellenwerte nicht erreicht, verfällt die Zuteilung vollständig.
- Für UK Senior-Management-Funktionen (SMFs) und UK Material Risk Takers (UK MRTs) gibt es eine zusätzliche nicht finanzielle Leistungsmessgrosse, die auf einer Verhaltensbeurteilung basiert, wobei die gesamte Zuteilung um bis zu 100% reduziert werden kann.

Performance-Kennzahl: durchschnittlicher RoCET1 (50% der Zuteilung)		
Unter dem Schwellenwert (<8%)	Vom Schwellenwert (8%) bis zum Maximum (<18%)	Maximum und hoger ($\geq 18\%$)
Vollständiger Verfall (Auszahlung 0%)	Teilweise Übertragung (Auszahlung zwischen 33% und <100%)	Vollständige Übertragung (Auszahlung 100%)

Performance-Kennzahl: rTSR vs. G-SIBs-Index (50% der Zuteilung)		
Unter dem Schwellenwert (<-25 %-Pkt.)	Vom Schwellenwert (-25 %-Pkt.) bis zum Maximum (+25 %-Pkt.)	Maximum und hoger ($\geq +25$ %-Pkt.)
Vollständiger Verfall (Auszahlung 0%)	Teilweise Übertragung (Auszahlung zwischen 33% und <100%)	Vollständige Übertragung (Auszahlung 100%)

Zielerreichung LTIP 2019 (im Jahr 2020 gewährt)

Der LTIP 2019 wurde im Jahr 2020 (für die Performance im Jahr 2019) zu einem Fair Value von 62,25% des Maximums von 100% gewährt. Die letztlich erreichte Performance beträgt 98% von maximal 100%. Diese Zielerreichung widerspiegelt das Ergebnis von zwei gleich gewichteten Performance-Kennzahlen, RoCET1 und rTSR, die beide über den dreijährigen Performance-Zeitraum vom 1. Januar 2020 bis zum 31. Dezember 2022 gemessen wurden. Die Zielerreichung für die (2020 gewährte) LTIP-Zuteilung 2019 gilt für 8 derzeitige Mitglieder der Konzernleitung und 102 weitere am Plan teilnehmende Personen.

Wir erzielten eine 3-Jahres-Durchschnittsrendite auf das harte Kernkapital (RoCET1) von 17,3% im Vergleich mit der Performance-Spanne von 6% bis 18% und eine Outperformance von +50,9 Prozentpunkten bei der relativen Gesamtrendite für die Aktionäre (relative Total Shareholder Return, rTSR), verglichen mit dem Index der börsenkotierten Global Systemrelevanten Banken (G-SIBs). Bei der Bewertung der Performance-Kennzahlen wurden keine pandemiebedingten oder anderweitigen Anpassungen vorgenommen. Als Kontext: Bei der Einführung des LTIP war die von uns kommunizierte Ambition für RoCET1 12% bis 15%. Diese Performance-Spanne wurde inzwischen aktualisiert und wie im Februar 2022 kommuniziert auf 15% bis 18% angehoben.

Für Mitglieder der Konzernleitung wurde die erste von drei gleichen Tranchen des LTIP 2019 am 1. März 2023 übertragen; die zweite und die dritte Tranche werden im März 2024 und 2025 übertragen. Bei ausgewählten Mitgliedern des Senior Managements wurde der LTIP 2019 am 1. März 2023 in voller Höhe übertragen (für regulierte Mitarbeitende können spätere Zeitpunkte gelten). Wie bereits in unserem Vergütungsbericht 2019 ausgeführt, unterliegen zudem bis zu 7,3 Millionen Franken oder 30% der LTIP-Zuteilungen 2019 für die im März 2017 aktiven Konzernleitungsmitglieder nach wie vor dem Verfallsrisiko und sind direkt an die endgültige Beilegung des französischen Crossborder-Falls geknüpft. Zusätzlich erlaubt eine Malus-Klausel dem Compensation Committee, neue Informationen zu diesem Crossborder-Fall, die in Zukunft verfügbar werden, zu beurteilen und zurückgehaltene LTIP-Zuteilungen der betreffenden Konzernleitungsmitglieder für 2019 rückwirkend um bis zu 100% zu reduzieren, wenn diese Informationen die Vergütungsentscheidung für 2019 beeinflusst hätten. Dieser Fall stellt weiterhin ein laufendes Verfahren dar, und nach seiner Beilegung wird sich das Ergebnis in den endgültigen Auszahlungen an die betreffenden aktuellen und früheren Mitarbeitenden widerspiegeln.

Zielerreichung LTIP 2019 (im Jahr 2020 gewährt)

Performance-Kennzahl	Ergebnis der Performance-Kennzahl		Zielerreichung LTIP 2019	
	Schwellenwert	Maximum	Schwellenwert	Maximum
RoCET1 (Gewichtung: 50%)	6%	18%	33%	100%
	Ergebnis: 17,3%		Ergebnis unter Schwellenwert: vollständiger Verfall	Zielerreichung: 96%
				Ergebnis über Maximum: Zielerreichung bei 100% gedeckelt
rTSR (Gewichtung: 50%)	-25 %-Pkt.	+25 %-Pkt.	33%	
		Ergebnis: 50,9 %-Pkt.		Zielerreichung: 100%
Gesamtzielerreichung LTIP 2019				Gesamtzielerreichung: 98%

Equity Ownership Plan / Fund Ownership Plan

Der Equity Ownership Plan (EOP) ist der Plan für aufgeschobene Vergütung für Mitarbeitende ausserhalb der Konzernleitung, die Aufschubanforderungen unterliegen. Für das Geschäftsjahr 2022 haben wir EOP-Zuteilungen an 4458 Mitarbeitende zugeteilt.

Nachhaltige Ergebnisse zu erzielen ist ein zentrales Ziel von UBS. Unsere EOP-Zuteilungen stellen als Notional Shares eine direkte Verbindung zu den Aktionärsrenditen her und sind nicht mit einem Hebeleffekt ausgestattet. Dieser Ansatz fördert Wachstum und eine nachhaltige Performance. EOP-Zuteilungen werden in der Regel über einen Zeitraum von drei Jahren hinweg übertragen.

Anstelle des EOP erhalten Mitarbeitende im Anlagebereich von Asset Management einen Teil oder die Gesamtheit ihrer EOP in Form von Notional Funds (Fund Ownership Plan oder FOP, bisher AM EOP), um ihre Vergütung besser an den Branchenstandards auszurichten. Dieser Plan wird in der Regel in bar ausgezahlt und über einen Zeitraum von drei Jahren hinweg übertragen.

- › Siehe «Übertragung von in früheren Jahren gewährten Zuteilungen, welche Performance-Kennzahlen und -Schwellenwerten unterliegen» im Abschnitt «Zusätzliche Informationen» dieses Berichts für weitere Informationen

Deferred Contingent Capital Plan

Der Deferred Contingent Capital Plan (DCCP) ist eine zentrale Komponente unserer Vergütungsstruktur und unterstützt die Abstimmung der Interessen unserer Mitarbeitenden in höheren Führungspositionen mit den Interessen unserer Anspruchsgruppen.

Alle Mitarbeitenden, die Aufschubanforderungen unterliegen, erhalten DCCP-Awards. Für das Geschäftsjahr 2022 haben wir DCCP-Awards an 4326 Mitarbeitende zugeteilt.

Der DCCP weist viele Merkmale der verlustabsorbierenden Anleihen auf, die wir an Investoren ausgeben. Der DCCP kann bei der Übertragung nach Ermessen der Bank in bar oder in Form eines marktfähigen AT1-Kapitalinstruments mit unbegrenzter Laufzeit ausgezahlt werden. Die Mitarbeitenden können wählen, ob ihre DCCP-Zuteilungen auf Schweizer Franken oder auf US-Dollar lauten sollen.

Die DCCP-Zuteilungen werden nach Ablauf von fünf Jahren vollständig übertragen (für regulierte Mitarbeitende können längere Aufschubfristen gelten). Auf DCCP-Zuteilungen werden jährlich nominelle Zinszahlungen geleistet (ausser an MRTs aufgrund regulatorischer Beschränkungen), vorbehaltlich der Überprüfung und Bestätigung durch das Compensation Committee. Der nominelle Zinssatz für Zuteilungen im Jahr 2023 betrug für auf Schweizer Franken lautende Zuteilungen 4,85% und für auf US-Dollar lautende Zuteilungen 7,80%. Diese Zinssätze basieren auf den aktuellen Marktzinssätzen für ähnliche, vom UBS-Konzern ausgegebene AT1-Kapitalinstrumente.

Zuteilungen verfallen, wenn ein Viability-Ereignis eintritt, das heisst, wenn die FINMA die Bank darüber informiert, dass die DCCP-Zuteilungen abgeschrieben werden müssen, um das Risiko einer Insolvenz, eines Konkurses oder eines Zahlungsausfalls von UBS zu verringern, oder wenn das Unternehmen die Zusage des öffentlichen Sektors für eine aussergewöhnliche Unterstützung erhält, die erforderlich ist, um einen solchen Fall zu verhindern. DCCP-Zuteilungen werden ausserdem abgeschrieben, wenn die harte Kernkapitalquote (CET1 Capital Ratio) des Konzerns unter 10% (für Mitglieder der Konzernleitung) beziehungsweise unter 7% (für alle anderen Mitarbeitenden) sinkt.

Zudem verlieren die Mitglieder der Konzernleitung während der Aufschubfrist pro Verlustjahr 20% ihrer DCCP-Zuteilung. Dies bedeutet, dass 100% der Zuteilung einem Verfallsrisiko unterliegen. Die Verfallsmerkmale des DCCP stellen eine starke Abstimmung mit den Interessen der Inhaber von UBS-Schuldpapieren her und unterstützen die Nachhaltigkeit der Bank.

In den letzten fünf Jahren wurden DCCP-Zuteilungen in Höhe von 2,0 Milliarden US-Dollar ausgegeben, die zum verlustabsorbierenden Kapital (Total Loss-Absorbing Capacity, TLAC) des Konzerns beitragen. Daher unterstützen DCCP-Zuteilungen nicht nur eine wettbewerbsfähige Vergütung, sondern sorgen auch für einen verlustabsorbierenden Kapitalpuffer, der die Kapitalposition der Bank schützt. Die nachfolgende Tabelle zeigt den Beitrag des DCCP zu unserem AT1-Kapital sowie zu unserer TLAC-Quote.

- › **Siehe Abschnitt «Zusätzliche Informationen» dieses Berichts für weitere Informationen zum Aufwand für leistungsabhängige Zuteilungen und zu den personalbezogenen Kosten**
- › **Siehe Abschnitt «Zusätzliche Informationen» dieses Berichts für weitere Informationen zu längeren Aufschub- und Rückforderungsfristen für MRTs und SMFs**

Beitrag des Deferred Contingent Capital Plan zu unserer Verlustabsorptionsfähigkeit¹

<i>Mio. USD (Ausnahmen sind angegeben)</i>	31.12.22	31.12.21
Deferred Contingent Capital Plan (DCCP), als verlustabsorbierendes zusätzliches Kernkapital mit hohem Trigger anrechenbar	1794	1730
DCCP-Beitrag zum Total Verlustabsorptionsfähigkeitsquote (%)	0,6	0,6

¹ Siehe «Information für Obligationäre» unter ubs.com/investoren für weitere Informationen über Kapitalinstrumente der UBS Group AG und der UBS AG auf konsolidierter und Standalone-Basis.

Andere Komponenten der variablen Vergütung

Zur Rekrutierung und Bindung von Mitarbeitenden, insbesondere von Führungskräften, können wir andere Vergütungskomponenten anbieten. Hierzu gehören:

- Retentionszahlungen an Mitarbeitende in Schlüsselpositionen als Anreiz, weiterhin für die Bank tätig zu sein, speziell in schwierigen Phasen wie dem Verkauf oder der Liquidation von Geschäftseinheiten.
- In seltenen Fällen Garantien, die erforderlich sein können, um Mitarbeitende mit besonderen Fähigkeiten und einer bestimmten Erfahrung zu gewinnen. Als feste Anreize unterliegen diese Zuteilungen unseren allgemeinen Aufschubregeln und sind auf das erste volle Beschäftigungsjahr beschränkt.
- Zuteilungen, die spät im Jahr eingestellten Mitarbeitenden gewährt werden, um leistungsabhängige Zuteilungen zu ersetzen, die sie bei ihrem bisherigen Arbeitgeber erhalten hätten, wenn sie nicht zu UBS gewechselt wären. Für solche Zuteilungen gilt der gleiche Anteil von aufgeschobenen Zahlungen wie für UBS-Mitarbeitende auf einer vergleichbaren Ebene.
- In Ausnahmefällen Antrittszahlungen, die Kandidaten angeboten werden können, um die Chancen auf einen Übertritt zu erhöhen.

Diese anderen Komponenten der variablen Vergütung unterliegen einem umfassenden Genehmigungsprozess. Je nach Höhe oder Art der Zahlungen kann das Compensation Committee in diesen Prozess involviert sein.

An Mitarbeitende ausserhalb der Konzernleitungsebene, die von Personalabbaumassnahmen betroffen sind, können Abgangsentschädigungen ausbezahlt werden. Unsere Abfindungsregeln entsprechen den anwendbaren lokalen Rechtsvorschriften (gesetzlich geregelte Abfindung). In bestimmten Regionen leisten wir unter Umständen Abgangsentschädigungen, die mit unseren Sozialpartnern vor Ort ausgehandelt wurden und die eventuell über die geltenden rechtlichen Mindestanforderungen hinausgehen (Abfindung innerhalb eines Sozialplans). Dabei gelten standortspezifische Abfindungsregeln. Darüber hinaus kann es sein, dass wir Abfindungszahlungen leisten, die über die gesetzlich geregelten oder innerhalb eines Sozialplans definierten Abfindungszahlungen hinausgehen, und zwar dann, wenn wir dies unter den gegebenen Umständen als angemessen und in Übereinstimmung mit Marktusancen erachten (zusätzliche Abfindung). Konzernleitungsmitglieder erhalten keine Abfindungszahlungen.

Ersatzzuteilungen und verfallene Zuteilungen

Im Einklang mit der branchenüblichen Praxis enthalten unsere Vergütungsstruktur und unsere Vergütungspläne Bestimmungen, nach denen nicht übertragene oder aufgeschobene Zuteilungen von Mitarbeitenden, deren Arbeitsverhältnis aufgelöst wurde, in der Regel reduziert werden oder verfallen. Diese Bestimmungen finden insbesondere dann Anwendung, wenn die Mitarbeitenden zu einem anderen Finanzdienstleistungsunternehmen wechseln und / oder gegen restriktive Vertragsabreden wie die Abwerbung von Kunden oder Mitarbeitenden verstossen.

Umgekehrt müssen wir, um externe Top-Talente zu gewinnen, angesichts der branchenüblichen Praxis in Betracht ziehen, die beim vorherigen Arbeitgeber verfallene Vergütung zu ersetzen. In bestimmten Situationen und nach sorgfältiger Erwägung ersetzen wir bei neu rekrutierten Führungskräften deren verfallene Vergütung. Die Ersatzzuteilungen unterliegen den Bestimmungen von UBS in Bezug auf nachteilige Handlungen. Ihre Höhe unterliegt einer unabhängigen Überprüfung im Rahmen des «Berichts der Revisionsstelle über die Prüfung des Vergütungsberichts». Diese Überprüfung verifiziert, dass die Ersatzzahlungen mit den verfallenen Vergütungselementen vergleichbar sind, und bestätigt, dass sie keine Antrittszahlungen («golden hellos») darstellen.

Auf Basis einer gründlichen Prüfung der verfügbaren Unterlagen und der jeweiligen Fakten und Umstände versuchen wir, die Art, Bedingungen und Aufschubfristen der verfallenen Vergütung nachzubilden. Ersatzzuteilungen können Barzahlungen und / oder aufgeschobene Zuteilungen beinhalten, einschliesslich EOP-Aktienzuteilungen und DCCP-Zuteilungen. Im Falle von Barzahlungen gibt es in der Regel einen Rückforderungszeitraum, falls die Mitarbeitenden innerhalb von zwölf Monaten nach Aufnahme der Beschäftigung UBS freiwillig verlassen. Ersatzzuteilungen übersteigen nicht den kommerziellen Wert oder Fair Value der tatsächlich verfallenen Vergütung und werden im Falle von Konzernleitungsmitgliedern transparent offengelegt. Im Jahr 2022 verfielen aufgeschobene Zuteilungen im Umfang von 188 Millionen US-Dollar; dem standen die im Jahr 2022 gewährten Antrittszahlungen, Ersatzzahlungen und Garantien im Umfang von insgesamt 153 Millionen US-Dollar gegenüber.

Im März 2022 stiess Sarah Youngwood zur Konzernleitung und trat mit Wirkung vom 16. Mai 2022 die Nachfolge von Kirt Gardner als Group CFO an. Vor ihrem Wechsel zu UBS war Sarah Youngwood CFO bei JPMorgan Chase Consumer & Community Banking, CFO bei Firmwide Technology und CFO für Diversity & Inclusion. Im Oktober 2022 stiess Naureen Hassan zur Konzernleitung und trat die Nachfolge von Tom Naratil in dessen Rolle als President UBS Americas an. Vor ihrem Wechsel zu UBS war Naureen Hassan COO und First Vice President bei der Federal Reserve Bank of New York.

Entsprechend den Bedingungen der verfallenen Vergütung bei ihrem bisherigen Arbeitgeber erhielt Sarah Youngwood Ersatzzuteilungen im Gesamtwert von 7 206 683 Franken, die sich aus einer EOP-Aktienzuteilung von 291 584 UBS-Aktien (in Schweizer Franken denominiert) und einem Ersatz von Vergütungselementen in bar zusammensetzen. Der aufgeschobene Anteil der Zuteilungen wird in mehreren Tranchen zwischen 2023 und 2026 übertragen. Naureen Hassan erhielt ebenfalls Ersatzzuteilungen im Gesamtwert von 65 229 Franken, die sich aus einer aufgeschobenen Barzuteilung (wird 2023 übertragen) und einem Ersatz von Vergütungselementen in bar zusammensetzen. Diese Ersatzzuteilungen widerspiegeln die unterschiedlichen Vergütungsstrukturen der Branchen und Organisationen, aus denen wir rekrutieren.

Antrittszahlungen, Ersatzzahlungen, Garantien und Abfindungszahlungen

Mio. USD (Ausnahmen sind angegeben)	Total 2022	davon: nicht aufgeschobene Barzahlungen		davon: Zuteilungen aufgeschobener Vergütungen		Anzahl Empfänger	
		Total 2021			Total 2021	2022	2021
Total Antrittszahlungen¹	0	0	0	0	0	1	0
davon: Key Risk Takers ²	0	0	0	0	0	0	0
Total Ersatzzahlungen³	110	28	82	119	452	463	
davon: Key Risk Takers ²	32	10	22	43	19	13	
Total Garantien⁴	43	22	21	17	49	40	
davon: Key Risk Takers ²	26	12	15	2	9	1	
Total Abfindungszahlungen^{1,5}	233	233	0	160	1745	1477	
davon: Key Risk Takers ²	1	1	0	3	8	10	

¹ Konzernleitungsmitglieder sind nicht berechtigt, Antritts- oder Abfindungszahlungen zu erhalten. In den Antrittszahlungen nicht enthalten sind Einmalzahlungen an neu angestellte Junior-Associates der Investment Bank. Einschliesslich dieser belaufen sich die gesamten Antrittszahlungen in den Jahren 2022 und 2021 auf jeweils USD 1 Mio. pro Jahr. Alle Einmalzahlungen für neu eingestellte Junior-Associates unterliegen einer zwölfmonatigen Rückforderungsbedingung. Die Informationen zur Vorperiode wurden angepasst, um Zuteilungen, die spät im Jahr eingestellten Mitarbeitenden gewährt wurden, auszuschliessen. ² Bei den Ausgaben für Key Risk Takers handelt es sich um Gesamtjahresbeträge für Personen, die am 31. Dezember 2022 ihre Funktion innehatten. Key Risk Takers (wie von UBS definiert) enthält alle Mitarbeitenden mit einer Gesamtvergütung von über USD / CHF 2,5 Millionen (hochbezahlte Mitarbeitende). ³ Enthält Ersatzzahlungen für zwei Mitglieder der Konzernleitung im Jahr 2022 sowie für ein Konzernleitungsmitglied im Jahr 2021. Enthält Zuteilungen, die spät im Jahr eingestellten Mitarbeitenden gewährt wurden, um leistungsabhängige Zuteilungen zu ersetzen, die sie bei ihrem bisherigen Arbeitgeber erhalten hätten, wenn sie nicht zu UBS gewechselt wären. Die Informationen zur Vorperiode wurden angepasst, um Zuteilungen, die spät im Jahr eingestellten Mitarbeitenden gewährt wurden, einzuschliessen. ⁴ 2022 und 2021 wurden keine Garantien an Konzernleitungsmitglieder ausgerichtet. ⁵ Enthält gesetzlich geregelte Abfindungen, Abfindungen innerhalb eines Sozialplans sowie Abfindungen während der Freistellungsphase.

Verfallene Zuteilungen¹

Mio. USD (Ausnahmen sind angegeben)	Total 2022	Total 2021
Total verfallene Zuteilungen	188	258
davon: ehemalige Konzernleitungsmitglieder	3	23
davon: Key Risk Takers ²	12	8

¹ Verfallene Zuteilungen für Notional Shares werden für 2022 berechnet als während des Geschäftsjahrs verfallene Einheiten bewertet zum Aktienwert per 31. Dezember 2022 (USD 18.67). Die Angaben für 2021 sind gemäss dem Aktienwert per 31. Dezember 2021 (USD 17.87) bewertet. Für LTIP spiegeln die verfallenen Einheiten den Fair Value am Datum der Zuteilung wider. Für die EOP-Zuteilungen in Notional Funds an die Mitarbeitenden von Asset Management entspricht dies den 2022 und 2021 verbuchten Gutschriften für verfallene Vergütungen. Für den DCCP entspricht dies dem Fair Value der über das Jahr verfallenen Zuteilungen am Datum der Zuteilung. Die ausgewiesenen Zahlen stimmen möglicherweise nicht mit den Auswirkungen auf die Erfolgsrechnung gemäss IFRS überein. ² Key Risk Takers (wie von UBS definiert) enthält alle Mitarbeitenden mit einer Gesamtvergütung von über USD / CHF 2,5 Millionen (hochbezahlte Mitarbeitende), ausgenommen ehemalige Konzernleitungsmitglieder, deren Zuteilungen 2022 oder 2021 verfallen sind.

Aktienbesitz von Mitarbeitenden

Gemäss verfügbaren Informationen über den Aktienbesitz von Mitarbeitenden, einschliesslich nicht übertragener aufgeschobener Zuteilungen, hielten Mitarbeitende per 31. Dezember 2022 UBS-Aktien im Wert von mindestens 4,6 Milliarden US-Dollar (davon waren rund 2,9 Milliarden US-Dollar nicht übertragen), was rund 7% unseres gesamten ausgegebenen Aktienkapitals entspricht.

Der Equity Plus Plan ist unser Mitarbeiter-Aktienbeteiligungsplan. Er ermöglicht Mitarbeitenden auf und unterhalb des Executive-Director-Rangs, freiwillig bis zu 30% ihres Grundgehalts und / oder ihrer regelmässigen Kommissionszahlungen für den Kauf von UBS-Aktien zu verwenden. Darüber hinaus können berechnete Mitarbeitende (sofern dies angeboten wird) im Rahmen des Programms bis zu 35% ihrer leistungsabhängigen Zuteilung investieren. Die Beteiligung an dem Programm ist auf 20 000 US-Dollar / Schweizer Franken jährlich begrenzt. Die berechtigten Mitarbeitenden können UBS-Aktien zum Marktpreis kaufen und erhalten für je drei über das Programm erworbene Aktien eine Zusatzaktie. Die Zusatzaktien werden nach maximal drei Jahren übertragen, sofern der oder die Mitarbeitende weiter bei UBS beschäftigt ist und die gekauften Aktien während der gesamten Haltefrist nicht veräussert wurden.

► Siehe «Note 27 Employee benefits: variable compensation» im Abschnitt «Consolidated financial statements» des UBS Group AG Annual Report 2022 für weitere Informationen

Vergütung von US-Finanzberatern in Global Wealth Management

Wie in den USA im Wealth-Management-Geschäft üblich, setzt sich die Vergütung für US-Finanzberater im Global Wealth Management aus Bar- und aufgeschobenen Vergütungen zusammen, die nach einem formelbasierten Ansatz auf Umsatzbasis festgelegt werden.

Die monatliche Barvergütung wird anhand eines Gesamtprozentsatzes für jeden Finanzberater ermittelt. Sie entspricht einem prozentualen Anteil des vergütungsrelevanten Umsatzes, den jeder Finanzberater während dieses Monats erzielt. Der vergütungsrelevante Umsatz basiert in der Regel auf Transaktionserlösen und Anlageberatungsgebühren und kann weiteren Anpassungen unterliegen. Der Prozentsatz hängt im Allgemeinen von der Höhe des Umsatzes und der Dauer der Unternehmenszugehörigkeit ab. Dadurch werden Wachstum und die Abstimmung mit der Anlagestrategie und den Zielen unserer Kunden gefördert.

Finanzberatern kann auch eine jährliche aufgeschobene Vergütung gewährt werden, welche in der Regel über einen Zeitraum von sechs Jahren übertragen wird. Diese jährliche aufgeschobene Zuteilung entspricht, wie oben erläutert, ihrem Gesamtprozentsatz und ihrem Umsatz.

Die Bar- und aufgeschobenen Vergütungen können reduziert werden, wenn den Finanzberatern zum Beispiel Fehler unterlaufen, wenn sie fahrlässig oder leichtsinnig handeln oder wenn sie die Regeln, Standards, Praktiken und / oder Richtlinien des Unternehmens und / oder die geltenden Gesetze und Bestimmungen nicht einhalten.

Finanzberater können zudem an zusätzlichen Programmen teilnehmen, um die Weiterentwicklung ihrer geschäftlichen Aktivitäten zu fördern oder um gegebenenfalls den Übergang von Kundenbeziehungen zu unterstützen.

Ergebnisse der Konzern-Performance 2022

Leistungsabhängige Zuteilungen für das Geschäftsjahr 2022

Die Tabelle «Variable Vergütung» unten zeigt die variablen Vergütungen an die Mitarbeitenden für das Geschäftsjahr 2022 sowie die Anzahl der Empfänger der jeweiligen Zuteilungen. Bei aufgeschobenen Zuteilungen hängt die Höhe der endgültigen Zahlung an den Mitarbeitenden von den Verfalls- und Performancebedingungen ab. Der Betrag der aufgeschobenen Aktienzuteilungen basiert auf deren Marktwert zum Zeitpunkt der Zuteilung.

Variable Vergütung

Mio. USD (Ausnahmen sind angegeben)	In der Erfolgsrechnung nach IFRS erfasster Aufwand		Auf spätere Perioden aufgeschobener Aufwand ³		Buchungsanpassungen ^{3,4}		Total		Anzahl Empfänger ⁶	
	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021
Nicht aufgeschobene Barzahlungen	2 276	2 383	0	0	(18)	0	2 259	2 383	59 570	57 783
Zuteilungen aufgeschobener Vergütungen	364	405	605	797	58	65	1 026	1 267	4 349	4 202
davon: Equity Ownership Plan	202	183	310	393	55	46	568	623	4 042	3 807
davon: Deferred Contingent Capital Plan	129	140	245	299	0	0	375	438	4 206	4 170
davon: Long Term Incentive Plan	11	54	30	50	3	18	43	122	14	117
davon: Fund Ownership Plan	21	29	20	56	0	0	41	84	295	374
Variable Vergütung – Pool für leistungsabhängige Zuteilungen	2 640	2 788	605	797	40	65	3 285	3 650	59 590	57 793
Variable Vergütung – Finanzberater¹	3 799	4 175	1 290	1 097	0	0	5 089	5 272	6 245	6 218
Variable Vergütungen – andere²	169	191	237	215	(146)⁵	(121)⁵	260	285		
Total variable Vergütung	6 608	7 155	2 131	2 109	(106)	(56)	8 634	9 207		

¹ Die Vergütung für Finanzberater besteht aus Barzahlungen und Zuteilungen im Rahmen der aufgeschobenen Vergütung und wird formelbasiert auf Grundlage des vergütbaren Umsatzes und der Dauer der Unternehmenseigenschaft ermittelt. Sie enthält auch Aufwendungen im Zusammenhang mit Vergütungszusagen, die mit den Finanzberatern zum Zeitpunkt ihrer Rekrutierung eingegangen werden und an Übertragungsbedingungen geknüpft sind. ² Beinhaltet Ersatzzahlungen, Gutschriften für verfallene Vergütungen, Abfindungszahlungen, Zahlungen zur Bindung von Mitarbeitenden und den Zinsaufwand im Zusammenhang mit dem Deferred Contingent Capital Plan. ³ Schätzung zum 31. Dezember 2022 und 2021. Die effektive Höhe des zukünftigen Aufwands kann variieren, beispielsweise aufgrund von verfallenen Zuteilungen. ⁴ Beinhaltet den Abschlag für geschätzte Übertragungsbeschränkungen nach Ablauf der Aufschubfrist sowie den permanenten Abzug für den Verfall von Zuteilungen und Währungsumrechnungsanpassungen. ⁵ Der in der Spalte «Auf spätere Perioden aufgeschobener Aufwand» ausgewiesene Betrag enthält Zinsaufwand für Zuteilungen aus dem Deferred Contingent Capital Plan von USD 146 Millionen (2021: USD 121 Millionen). Da der Aufwand für leistungsabhängige Zuteilungen den Gegenwartswert bei der Zuteilung an den Mitarbeitenden darstellt, wird dieser Betrag ausgeschlossen. ⁶ Zuteilungen, die Teil anderer variabler Vergütungen sind, sind nicht enthalten.

Pool und Aufwand für leistungsabhängige Zuteilungen für das Jahr 2022

Der Pool für leistungsabhängige Zuteilungen, der die leistungsabhängigen variablen Zuteilungen für 2022 umfasst, belief sich auf 3,3 Milliarden US-Dollar. Dies entspricht einer Reduktion um 10% gegenüber dem Jahr 2021. Der Aufwand für leistungsabhängige Zuteilungen lag 2022 unverändert bei 3,2 Milliarden US-Dollar. Dies widerspiegelte einen verringerten Aufwand für leistungsabhängige Zuteilungen im Geschäftsjahr, dem ein erhöhter Aufwand für leistungsabhängige Zuteilungen im Zusammenhang mit früheren Geschäftsjahren gegenüber stand. Die nachstehende Tabelle «Pool und Aufwand für leistungsabhängige Zuteilungen» stellt den Pool für leistungsabhängige Zuteilungen dem Aufwand für leistungsabhängige Zuteilungen gegenüber.

Pool und Aufwand für leistungsabhängige Zuteilungen

Mio. USD (Ausnahmen sind angegeben)	2022	2021	% Veränderung
Pool für leistungsabhängige Zuteilungen ¹	3 285	3 650	(10)
davon: auf spätere Geschäftsperioden aufgeschobener Aufwand und Buchungsanpassungen ^{2,3}	645	862	(25)
Aufwand für leistungsabhängige Zuteilungen im Zusammenhang mit dem laufenden Geschäftsjahr	2 640	2 788	(5)
Aufwand für leistungsabhängige Zuteilungen im Zusammenhang mit früheren Geschäftsjahren	566	402	41
Gesamtaufwand für leistungsabhängige Zuteilungen⁴	3 205	3 190	0

¹ Durch den Arbeitgeber entrichtete Steuern und Sozialversicherungsbeiträge sind nicht enthalten. ² Schätzung per Ende des Geschäftsjahres. Die effektive Höhe des zukünftigen Aufwands kann variieren, beispielsweise aufgrund von verfallenen Zuteilungen. ³ Die Anpassungen entsprechen dem Abschlag für geschätzte Übertragungsbeschränkungen nach Ablauf der Aufschubfrist sowie dem permanenten Abzug für den Verfall von Zuteilungen und Währungsumrechnungsanpassungen. ⁴ Siehe «Note 27 Employee benefits: variable compensation» im Abschnitt «Consolidated financial statements» des UBS Group AG Annual Report 2022 für weitere Informationen.

Vergütung des Verwaltungsrats

Verwaltungsratspräsident

Colm Kelleher wurde an der Generalversammlung 2022 am 6. April 2022 zum Präsidenten des Verwaltungsrats gewählt. Unter seiner Leitung entscheidet der Verwaltungsrat, unter anderem, auf Empfehlung des Group CEO über die Konzernstrategie, ist in letzter Instanz für die Aufsicht des Managements verantwortlich und ernennt alle Mitglieder der Konzernleitung.

Der Verwaltungsratspräsident leitet alle Generalversammlungen und Verwaltungsratssitzungen und koordiniert mit den Vorsitzenden der Ausschüsse deren Arbeit. Zusammen mit dem Group CEO ist der Verwaltungsratspräsident für eine effektive Kommunikation mit den Aktionären und Anspruchsgruppen verantwortlich, einschliesslich Kunden, Regierungsvertretern, Regulatoren und öffentlichen Organisationen. Der Verwaltungsratspräsident arbeitet eng mit dem Group CEO und anderen Konzernleitungsmitgliedern zusammen und bietet bei Bedarf Beratung und Unterstützung an. Er stärkt und fördert fortlaufend unsere Kultur auf der Grundlage der drei Schlüssel zum Erfolg – unseren Pfeilern, Prinzipien und Verhaltensweisen.

Der Verwaltungsratspräsident ist ein unabhängiges Mitglied des Verwaltungsrats. Seine Gesamtvergütung umfasst keinen variablen Bestandteil und besteht für den Zeitraum von Generalversammlung zu Generalversammlung aus einem festen Honorar, das zu 50% in bar und zu 50% in UBS-Aktien, die für vier Jahre gesperrt sind, ausgerichtet wird. Für den aktuellen Zeitraum von der Generalversammlung 2022 bis zur Generalversammlung 2023 betrug sein festes Honorar 4,7 Millionen Franken, das sich aus einer Barvergütung von 2,35 Millionen Franken und einem Aktienanteil von 2,35 Millionen Franken in Form von 116 961 UBS-Aktien zum Kurs von 20.092 Franken je Aktie zusammensetzte. Die Aktienkomponente koppelt die Vergütung des Verwaltungsratspräsidenten an den langfristigen Erfolg des Konzerns. Der Verwaltungsratspräsident erhält über sein festes Honorar hinaus keine leistungsabhängigen Vergütungen, Abfindungszahlungen oder Vorsorgebeiträge. Ihm stehen aufgrund seiner Vollzeitposition aber Personalkonditionen bei UBS-Produkten und -Leistungen zu.

- › Siehe «Verwaltungsrat» im Abschnitt «Corporate Governance» unseres Geschäftsberichts 2022 für weitere Informationen über die Aufgaben des Verwaltungsratspräsidenten

Vizepräsident des Verwaltungsrats

Lukas Gähwiler wurde an der Generalversammlung 2022 am 6. April 2022 zum Mitglied des Verwaltungsrates gewählt und danach zum Vizepräsidenten ernannt. Im Rahmen dieser neu definierten Vollzeitposition leitet er bei Abwesenheit des Verwaltungsratspräsidenten den Verwaltungsrat. Zusammen mit dem Senior Independent Director unterstützt er ausserdem den Verwaltungsratspräsidenten in allen Aspekten der Corporate Governance und der konzernweiten Aufsicht. Insbesondere vertritt er UBS in einer Vielzahl von Organisationen und Branchenverbänden in der Schweiz.

Die Gesamtvergütung des Vizepräsidenten umfasst keinen variablen Bestandteil und besteht für den Zeitraum von Generalversammlung zu Generalversammlung aus einem festen Honorar, das zu 50% in bar und zu 50% in UBS-Aktien, die für vier Jahre gesperrt sind, ausgerichtet wird. Für den aktuellen Zeitraum von der Generalversammlung 2022 bis zur Generalversammlung 2023 betrug sein festes Honorar 1,5 Millionen Franken, ausschliesslich Nebenleistungen und Pensionskassenbeiträgen. Das feste Honorar setzte sich aus einer Barvergütung von 0,75 Millionen Franken und einem Aktienanteil von 0,75 Millionen Franken in Form von 37 328 UBS-Aktien zum Kurs von 20.092 Franken je Aktie zusammen. Das Honorar für die neue Vollzeitposition des Vizepräsidenten des Verwaltungsrats wurde aus dem bestehenden Budget bestritten und erfordert keine Erhöhung des vorgeschlagenen maximalen Gesamtbetrags der Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrats.

Als nicht unabhängiges Verwaltungsratsmitglied hat Lukas Gähwiler Anspruch auf Pensionskassenbeiträge. Einschliesslich dieser belief sich seine Gesamtvergütung als Vizepräsident des Verwaltungsrats für den aktuellen Zeitraum auf 1 879 010 Franken.

Der Vizepräsident hat keinen Anspruch auf leistungsabhängige Zuteilungen, Abfindungsregelungen oder Zusatzbeiträge in Pensionskassenpläne. Die Vorsorgebeiträge und Nebenleistungen für den Vizepräsidenten als nicht unabhängiges Verwaltungsratsmitglied stimmen mit denen aller Mitarbeitenden von UBS überein und sind im Einklang mit lokaler Marktpraxis.

- › Siehe «Verwaltungsrat» im Abschnitt «Corporate Governance» unseres Geschäftsberichts 2022 für weitere Informationen über die Aufgaben des Vizepräsidenten des Verwaltungsrats

Übrige Mitglieder des Verwaltungsrats

Mitglieder des Verwaltungsrats, mit Ausnahme des Präsidenten und des Vizepräsidenten, erhalten feste Honorare für ihren Einsitz im Verwaltungsrat sowie in seinen Ausschüssen. Verwaltungsratsmitglieder erhalten keine leistungsabhängigen Vergütungen, Abfindungszahlungen, Nebenleistungen oder Vorsorgebeiträge (die Anspruchsberechtigungen des Präsidenten und des Vizepräsidenten sind oben erläutert).

Verwaltungsratsmitglieder müssen mindestens 50% ihres Honorars in für vier Jahre gesperrte UBS-Aktien investieren, können wahlweise aber bis zu 100% ihres Honorars hierzu verwenden. Das feste Honorar des Präsidenten und des Vizepräsidenten wird, wie zuvor erläutert, zu 50% in bar und zu 50% in für vier Jahre gesperrten Aktien ausbezahlt. Die Zahl der Aktien wird auf Basis des durchschnittlichen Schlusskurses während der zehn Handelstage vor und einschliesslich des Zuteilungsdatums berechnet.

An jeder Generalversammlung wird den Aktionären ein Vorschlag für den Gesamtbetrag der Vergütung des Verwaltungsrats, einschliesslich der Vergütung für den Präsidenten und den Vizepräsidenten, für den Zeitraum bis zur nächsten Generalversammlung, zur Genehmigung vorgelegt. Nachfolgend sind Einzelheiten zur Honorarstruktur für die Verwaltungsratsmitglieder angegeben.

Vergütungssystem für Verwaltungsratsmitglieder

CHF	GV 2022 bis GV 2023		Zusammensetzung		Auszahlung					
Feste jährliche Honorare¹			Gesperrte Aktien	Barvergütung	50%	50%				
Präsident	4 700 000									
Vizepräsident	1 500 000									
Honorare für übrige VR-Mitglieder²										
Festes Grundhonorar	300 000									
Senior Independent Director	150 000									
	Vorsitz	Mitglied								
Audit Committee	300 000	200 000								
Compensation Committee	200 000	100 000								
Governance and Nominating Committee		100 000								
Corporate Culture and Responsibility Committee		50 000								
Risk Committee	350 000	200 000								
					Zeitraum von GV zu GV	Jahr der Zuteilung	Jahr 1	Jahr 2	Jahr 3	Jahr 4

¹ Präsident und Vizepräsident erhalten über ihr festes jährliches Honorar hinaus keine Ausschuss- oder sonstigen Honorare. Ihr festes Honorar wird zu 50% in bar und zu 50% in Aktien, die für vier Jahre gesperrt sind, ausbezahlt. Für Informationen über Ansprüche des Präsidenten und des Vizepräsidenten auf Nebenleistungen siehe oben. ² Mindestens 50% der Gesamtbeträge müssen aufgewendet werden, um für vier Jahre gesperrte UBS-Aktien zu erwerben. Die übrigen Mitglieder des Verwaltungsrats können aber wahlweise bis zu 100% ihres Honorars aufwenden, um gesperrte UBS-Aktien zu erwerben.

Governance zur Genehmigung der Vergütung der Verwaltungsratsmitglieder

Die Vorsitzende des Compensation Committee unterbreitet jedes Jahr einen Vorschlag für die Vergütung des Verwaltungsratspräsidenten und des Vizepräsidenten, unter Berücksichtigung der Honorare oder Vergütungen für vergleichbare Funktionen in unserer Vergleichsgruppe von Finanzunternehmen und in anderen relevanten führenden Schweizer Unternehmen im Swiss Market Index. Dieser Vorschlag wird jährlich vom Compensation Committee für den Zeitraum von Generalversammlung zu Generalversammlung genehmigt.

Die Honorarstruktur für die übrigen Verwaltungsratsmitglieder wird jährlich überprüft. Die Grundlage bildet dabei ein Vorschlag des Verwaltungsratspräsidenten an das Compensation Committee, das anschliessend dem Verwaltungsrat seinen Vorschlag zur Genehmigung vorlegt. Bei unserer regelmässigen Überprüfung der Honorarstruktur des Verwaltungsrats kamen wir zu dem Schluss, dass unser Vergütungsansatz für Verwaltungsratsmitglieder nach wie vor angemessen ist, und belassen ihn deshalb unverändert.

› Siehe «Compensation Governance» im Abschnitt «Vergütungsphilosophie und Compensation Governance» in diesem Bericht für weitere Informationen über die Vergütungsverantwortlichkeiten des Verwaltungsrats und des Compensation Committee

Details zu den Vergütungen der unabhängigen Mitglieder des Verwaltungsrats und zusätzliche Informationen

Zeitraum von der GV 2022 bis zur GV 2023

CHF (Ausnahmen sind angegeben)

Name, Funktion ¹	Audit Committee	Compensation Committee	Corporate Culture and Responsibility Committee	Governance and Nominating Committee	Risk Committee	Grundhonorar	Honorare für Ausschusseinsätze	Zusätzliche Honorare ²	Nebenleistungen ³	Total ⁴	Aktienanteil ⁵	Anzahl Aktien ^{6,7}
Colm Kelleher, Verwaltungsratspräsident ⁸			V	V		4 700 000			86 494	4 786 494	50	116 961
Lukas Gähwiler, Vizepräsident ⁸						1 500 000			379 010	1 879 010	50	37 328
Jeremy Anderson, Senior Independent Director	V			M		300 000	400 000	150 000		850 000	50	21 152
Claudia Böckstiegel, Mitglied			M			300 000	50 000			350 000	50	8 709
William C. Dudley, Mitglied			M		M	300 000	250 000			550 000	50	13 687
Patrick Firmenich, Mitglied	M		M			300 000	250 000			550 000	100	26 130
Fred Hu, Mitglied				M		300 000	100 000			400 000	100	14 722
Mark Hughes, Mitglied			M		V	300 000	400 000			700 000	50	17 419
Nathalie Rachou, Mitglied				M	M	300 000	300 000			600 000	50	14 931
Julie G. Richardson, Mitglied		V			M	300 000	400 000			700 000	50	17 419
Dieter Wemmer, Mitglied	M	M				300 000	300 000			600 000	50	14 931
Jeanette Wong, Mitglied	M	M				300 000	300 000			600 000	100	22 127
Gesamtvergütung aller Verwaltungsratsmitglieder 2022/2023										12 565 504		
Gesamtvergütung aller Verwaltungsratsmitglieder 2022/2023 in USD (zum Vergleich) ⁹										13 035 831		

Zeitraum von der GV 2021 bis zur GV 2022

CHF (Ausnahmen sind angegeben)

Name, Funktion ¹	Audit Committee	Compensation Committee	Corporate Culture and Responsibility Committee	Governance and Nominating Committee	Risk Committee	Grundhonorar	Honorare für Ausschusseinsätze	Zusätzliche Honorare ¹⁰	Nebenleistungen	Total ⁴	Aktienanteil ⁵	Anzahl Aktien ^{6,7}
Axel A. Weber, Verwaltungsratspräsident ¹¹			V	V		4 900 000			324 913	5 224 913	29	72 939
Jeremy Anderson, Vizepräsident und Senior Independent Director	V			M		300 000	400 000	150 000		850 000	50	22 142
Claudia Böckstiegel, Mitglied						300 000	0			300 000	50	7 814
William C. Dudley, Mitglied			M	M	M	300 000	350 000			650 000	50	16 932
Patrick Firmenich, Mitglied						300 000	250 000			550 000	100	27 275
Reto Francioni, Mitglied		M			M	300 000	300 000			600 000	50	15 629
Fred Hu, Mitglied				M	M	300 000	300 000			600 000	100	23 062
Mark Hughes, Mitglied			M		V	300 000	400 000			700 000	50	18 234
Nathalie Rachou, Mitglied					M	300 000	200 000			500 000	50	13 024
Julie G. Richardson, Mitglied		V		M	M	300 000	500 000			800 000	50	20 839
Dieter Wemmer, Mitglied	M	M		M		300 000	400 000			700 000	50	18 234
Jeanette Wong, Mitglied	M	M	M			300 000	350 000			650 000	100	24 988
Gesamtvergütung aller Verwaltungsratsmitglieder 2021/2022										12 124 913		

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

¹ Am 31. Dezember 2022 waren zwölf Mitglieder des Verwaltungsrats im Amt. An der Generalversammlung 2022 wurden Colm Kelleher und Lukas Gähwiler neu gewählt und Reto Francioni und Axel A. Weber standen nicht mehr zur Wiederwahl zur Verfügung. Am 31. Dezember 2021 waren zwölf Mitglieder des Verwaltungsrats im Amt. ² Diese Vergütungen stehen im Zusammenhang mit der Rolle als Senior Independent Director. ³ Bei der Höhe der Nebenleistungen im Zeitraum von der Generalversammlung 2022 bis zur Generalversammlung 2023 handelt es sich um eine Schätzung. Für den Vizepräsidenten beinhalten die Nebenleistungen die Beiträge von UBS an die Pensionskasse. ⁴ Nicht enthalten sind die obligatorischen Arbeitgeberbeiträge von UBS an die Sozialversicherungen, welche für den Zeitraum GV 2022 zu GV 2023 (einschliesslich Verwaltungsratspräsident und Vizepräsident) zum Zeitpunkt der Gewährung auf CHF 731 329 und für den Zeitraum GV 2021 zu GV 2022 auf CHF 719 763 geschätzt wurden. Die von den unabhängigen Verwaltungsratsmitgliedern bezahlten obligatorischen Beiträge an die Sozialversicherungen sind soweit erforderlich in den ausgewiesenen Beiträgen in dieser Tabelle enthalten. ⁵ Ausser für den ehemaligen Verwaltungsratspräsidenten (siehe Fussnote 11) werden die Honorare zu 50% in bar und zu 50% in gesperrten UBS-Aktien ausbezahlt. ⁶ Für 2022 wurden die UBS-Aktien zu CHF 20.092 bewertet (durchschnittlicher Schlusskurs der UBS-Aktie während der zehn Handelstage vor und einschliesslich dem Zuteilungsdatum). Für 2021 wurden die UBS-Aktien zu CHF 19.194 bewertet (durchschnittlicher Schlusskurs der UBS-Aktie während der zehn Handelstage vor und einschliesslich dem Zuteilungsdatum). Die Aktien sind vier Jahre gesperrt. ⁷ Die Anzahl ausbezahlter Aktien reduziert sich im Falle der 100%-Wahloption um die gesetzlich erforderlichen Abzüge. Alle Vergütungen sind, soweit anwendbar, sozialversicherungs- und/oder quellensteuerpflichtig. ⁸ Verwaltungsratspräsident und Vizepräsident erhalten über ihr festes jährliches Honorar hinaus keine Ausschuss-honorare. ⁹ Zum Vergleich wurden Schweizer Franken in US-Dollar zum Wechselkurs der leistungsabhängigen Zuteilung 2022 von CHF/USD 1.03743 umgerechnet. ¹⁰ Diese Vergütung steht im Zusammenhang mit der Rolle des Vizepräsidenten und des Senior Independent Director. ¹¹ In seiner Funktion als nicht unabhängiges Mitglied des Verwaltungsrats im Zeitraum von der Generalversammlung 2021 zur Generalversammlung 2022 erhielt der ehemalige Verwaltungsratspräsident ein Grundgehalt von CHF 3 500 000 und eine jährliche Aktienvergütung von CHF 1 400 000. Diese Vergütung ist oben in der Spalte «Grundhonorar» enthalten.

Zusätzliche Informationen

Fixe und variable Vergütung der Mitglieder der Konzernleitung

Fixe und variable Vergütung der Mitglieder der Konzernleitung^{1,2,3}

Mio. CHF (Ausnahmen sind angegeben)	Total für 2022		Nicht aufgeschoben		Aufgeschoben ⁴		Total für 2021
	Betrag	%	Betrag	%	Betrag	%	Betrag
Gesamtvergütung							
Betrag ⁵	104	100	39	38	65	63	105
Anzahl Empfänger	15				0		15
Fixe Vergütung^{5,6}	23	22	23	100	0	0	25
Barvergütung	21	20	21		0		22
Aktienbasiert	2	2	2		0		3
Variable Vergütung	81	78	16	20	65	80	80
Barvergütung ⁷	16	15	16		0		16
Long-Term Incentive Plan (LTIP) ⁸	41	39	0		41		40
Deferred Contingent Capital Plan (DCCP) ⁸	24	23	0		24		24

¹ Die Angaben beziehen sich auf alle Konzernleitungsmitglieder, die in den entsprechenden Jahren im Amt waren. ² Beinhaltet arbeitsvertragliche Zahlungen während der Kündigungsfrist für Konzernleitungsmitglieder, die in den entsprechenden Jahren ausgeschieden sind. ³ Beinhaltet Zahlungen für neu ernannte Konzernleitungsmitglieder für ihre jeweilige Amtszeit in den entsprechenden Jahren. ⁴ Basierend auf der Übertragung pro jeweiligem Plan. Reflektiert den Gesamtwert der Zuteilung bei Gewährung, welcher von dem in der Erfolgsrechnung nach IFRS erfassten Aufwand abweichen kann. ⁵ Nicht berücksichtigt sind Nebenleistungen und Arbeitgeberbeiträge an Vorsorgeeinrichtungen. Einschliesslich der durch Konzernleitungsmitglieder bezahlten Sozialversicherungsbeiträge, aber ausschliesslich der gesetzlich vorgeschriebenen Arbeitgeberbeiträge von UBS an die Sozialversicherungen. Sarah Youngwood erhielt 2022 eine einmalige Ersatzzahlung von CHF 7 Millionen und Naureen Hassan erhielt eine einmalige Ersatzzahlung von CHF 0,07 Millionen. Diese Ersatzzahlungen sind in der obigen Tabelle nicht enthalten. Unter Einbezug dieser Ersatzzahlungen beträgt 2022 die totale Vergütung für alle Konzernleitungsmitglieder CHF 112 Millionen. Barbara Levi erhielt 2021 eine einmalige Ersatzzahlung von CHF 7 Millionen. Diese Ersatzzahlung ist in der obigen Tabelle nicht enthalten. Einschliesslich dieser Ersatzzahlung beträgt die Gesamtvergütung der Konzernleitung für 2021 CHF 112 Millionen. ⁶ Beinhaltet Grundgehalt und rollenbasierte Zulagen, auf Millionen gerundet. ⁷ Schliesst die Zuteilung von übertragenen, aber gesperrten Aktien gemäss den Vorgaben der UK Prudential Regulation Authority mit ein. ⁸ Konzernleitungsmitglieder, welche auch MRTs oder SMFs sind, erhalten keine Dividenden- oder Zinszahlungen. Dementsprechend reflektiert der Betrag für den LTIP den Fair Value der nicht dividendenberechtigten Zuteilungen und für den DCCP den Fair Value der gewährten, nicht zinsberechtigten Zuteilungen.

Regulierte Mitarbeitende

Key Risk Takers

Key Risk Takers (KRTs) werden definiert als jene Mitarbeitenden, die aufgrund ihrer Rollen bedeutende Ressourcen des Unternehmens in wesentlichem Umfang festlegen, einsetzen oder kontrollieren und / oder einen grossen Einfluss auf das Risikoprofil des Unternehmens ausüben. Dazu gehören Mitarbeitende, die in Front-Office-Rollen, in Logistik- oder Kontrollfunktionen tätig sind. Die Identifikation von KRTs weltweit ist Teil unseres Risikokontrollsystems und ein wichtiger Baustein, um sicherzustellen, dass nur Anreize für eine angemessene Risikobereitschaft geschaffen werden. 2022 wurden im ganzen UBS-Konzern weltweit zusätzlich zu allen Mitgliedern der Konzernleitung 699 Mitarbeitende als KRTs eingestuft, einschliesslich aller Mitarbeitenden mit einer Gesamtvergütung von über 2,5 Millionen US-Dollar / Franken (hochbezahlte Mitarbeitende), die während des Geschäftsjahres möglicherweise nicht als KRTs eingestuft wurden.

Im Einklang mit den regulatorischen Anforderungen wird die Leistung von Mitarbeitenden, die während des Geschäftsjahres als KRTs eingestuft wurden, durch die Kontrollfunktionen beurteilt. Zudem erfolgen mindestens 50% der leistungsabhängigen Zuteilungen der KRTs als obligatorisch aufgeschobene Vergütung. Dies gilt unabhängig davon, ob die festgelegte Schwelle für aufgeschobene Vergütungen erreicht wurde (ausgenommen sind KRTs mit einer leistungsabhängigen De-minimis-Zuteilung unterhalb eines vordefinierten Grenzwerts; in diesem Fall kommen reguläre Aufschubquoten zur Anwendung). Eine Zuteilung im Rahmen der aufgeschobenen Vergütung für einen KRT wird nur dann übertragen, wenn die Performance-Bedingungen auf Konzernebene erreicht werden. Wie bei allen anderen Mitarbeitenden kann der aufgeschobene Anteil der Vergütung der KRTs bei nachteiligen Handlungen der KRTs verfallen oder gekürzt werden.

Fixe und variable Vergütung für Key Risk Takers¹

Mio. USD (Ausnahmen sind angegeben)	Total per Jahresende 2022		Nicht aufgeschoben		Aufgeschoben ²		Total für 2021
	Betrag	%	Betrag	%	Betrag	%	Betrag
Gesamtvergütung							
Betrag	1 292	100	790	61	502	39	1 561
Anzahl Empfänger	699						699
Fixe Vergütung^{3,4}	438	34	438	100	0	0	477
Barvergütung	435	34	435				474
Aktienbasiert	3	0	3				3
Variable Vergütung	855	66	353	41	502	59	1 084
Barvergütung ⁵	353	27	353				418
Long-Term Incentive Plan (LTIP) / Equity Ownership Plan (EOP) / Fund Ownership Plan (FOP) ⁶	306	24			306		423
Deferred Contingent Capital Plan (DCCP) ⁶	196	15			196		243

¹ Einschliesslich Mitarbeitenden mit einer Gesamtvergütung über USD / CHF 2,5 Millionen (hochbezahlte Mitarbeitende), ohne Zahlungen an Personen für ihre Zeit als Konzernleitungsmitglieder. ² Basierend auf der Übertragung pro jeweiligem Plan. Reflektiert den Gesamtwert der Zuteilung bei Gewährung, welcher von dem in der Erfolgsrechnung nach IFRS erfassten Aufwand abweichen kann. ³ Nicht berücksichtigt sind Nebenleistungen und Arbeitgeberbeiträge an Vorsorgeeinrichtungen. Einschliesslich der durch Key Risk Takers bezahlten Sozialversicherungsbeiträge, aber ausschliesslich der gesetzlich vorgeschriebenen Arbeitgeberbeiträge von UBS an die Sozialversicherungen. ⁴ Beinhaltet Barvergütung und rollenbasierte Zulagen. ⁵ Einschliesslich Zuteilung übertragener aber gesperrter Aktien gemäss regulatorischen Vorgaben (sofern anwendbar). ⁶ Key Risk Takers, die auch MRTs sind, erhalten keine Dividenden- oder Zinszahlungen. Dementsprechend reflektiert der Betrag für den EOP / LTIP den Fair Value der nicht dividendenberechtigten Zuteilungen und für den DCCP den Fair Value der gewährten, nicht zinsberechtigten Zuteilungen.

Aufgeschobene Vergütung der Konzernleitung und der KRTs

Die folgende Tabelle zeigt den aktuellen ökonomischen Wert von ausstehenden nicht übertragenen aufgeschobenen variablen Zuteilungen, die einer Ex-post-Anpassung unterliegen. Bei aktienbasierten Plänen wird dieser Wert auf Basis des Aktienschlusskurses vom 31. Dezember 2022 ermittelt. Bei Notional Funds wird der Wert anhand des letzten verfügbaren Marktpreises am Jahresende 2022 für die zugrunde liegenden Fonds festgelegt. Bei Plänen für aufgeschobene Barvergütung wird der Wert auf Grundlage des ausstehenden Barbetrags bestimmt, der den Empfängern von entsprechenden Zuteilungen geschuldet ist.

Aufgeschobene Vergütung der Konzernleitung und der KRTs^{1,2,3}

Mio. USD (Ausnahmen sind angegeben)	Bezüglich Zuteilungen für 2022 ⁴	Bezüglich Zuteilungen für frühere Jahre ⁵	Total	Davon unterliegen expliziten und / oder impliziten Ex-post-Anpassungen	Total aufgeschobene Vergütung Jahresende 2021	Gesamtbetrag der aufgeschobenen Vergütung, die 2022 ausbezahlt wurde ⁶
Konzernleitung						
Deferred Contingent Capital Plan	25	86	111	100%	98	21
Equity Ownership Plan (einschliesslich Notional Funds)		45	45	100%	78	27
Long-Term Incentive Plan	42	118	160	100%	119	
KRTs						
Deferred Contingent Capital Plan	196	907	1 104	100%	1 183	159
Equity Ownership Plan (einschliesslich Notional Funds)	306	905	1 210	100%	1 414	355
Long-Term Incentive Plan		184	184	100%	235	
Total Konzernleitung und KRTs	569	2 245	2 814		3 127	562

¹ Basierend auf der Übertragung pro jeweiligem Plan. Reflektiert den ökonomischen Wert der aufgeschobenen Zuteilungen, welcher von dem in der Erfolgsrechnung nach IFRS erfassten Aufwand abweichen kann. Bei der Überleitung der Vorjahresangaben müssten jeweils auch die Auswirkungen von zusätzlichen Posten berücksichtigt werden, einschliesslich Zuteilungen, die ausserhalb des normalen Geschäftsjahreszyklus gewährt werden, Wechselkursschwankungen, Veränderungen von Positionen und Wiederanlage von Dividendengegenwerten. ² Siehe «Note 27 Employee benefits: variable compensation» im Abschnitt «Consolidated financial statements» des UBS Group AG Annual Report 2022 für weitere Informationen. ³ Mitglieder der Konzernleitung und KRTs, die auch MRTs sind, erhalten keine Dividenden- oder Zinszahlungen. Dementsprechend reflektieren die Beträge für den EOP / LTIP den Fair Value der nicht dividendenberechtigten Zuteilungen und für den DCCP den Fair Value der gewährten, nicht zinsberechtigten Zuteilungen. ⁴ Sofern anwendbar, wurden die Beträge in US-Dollar zum Wechselkurs der leistungsabhängigen Zuteilung umgerechnet. LTIP-Werte spiegeln den Fair Value am Datum der Zuteilung wider. ⁵ Dies berücksichtigt die impliziten Ex-post-Anpassungen, basierend auf den Veränderungen des Aktienkurses seit der Zuteilung. Wo notwendig, wurden die Beträge von der Zuteilungswährung in US-Dollar zum Wechselkurs per 31. Dezember 2022 umgerechnet. LTIP-Werte spiegeln den Fair Value am Datum der Zuteilung wider. ⁶ Bewertet unter Berücksichtigung des Ausschüttungspreises und des Wechselkurses für alle Zuteilungen im Jahr 2022.

Die folgende Tabelle veranschaulicht den Wert der effektiven expliziten und impliziten Ex-post-Anpassungen bei den ausstehenden aufgeschobenen Zuteilungen der Konzernleitung und der KRTs für das Geschäftsjahr 2022.

Ex-post-Anpassungen finden nach der Zuteilung einer Vergütung statt. Explizite Ex-post-Anpassungen ergeben sich, wenn aufgeschobene Zuteilungen verfallen und wir die Vergütung entsprechend berichtigen. Implizite Ex-post-Anpassungen sind mit keinen Massnahmen seitens des Unternehmens verbunden und entstehen als Folge von Kursbewegungen, die den Wert von Zuteilungen beeinflussen.

Die expliziten Ex-post-Anpassungen bei zugeteilten UBS-Aktien für das Jahr 2022, basierend auf dem Verfall von rund 5,8 Millionen Aktien im Jahr 2022, entsprechen einer Reduktion um insgesamt 110 Millionen US-Dollar.

Explizite und implizite Ex-post-Anpassungen an den aufgeschobenen Vergütungen für die Konzernleitung und KRTs

Mio. USD	Explizite Ex-post-Anpassungen an nicht übertragenen Zuteilungen ¹		Implizite Ex-post-Anpassungen an nicht übertragenen Zuteilungen ²	
	31.12.22	31.12.21	31.12.22	31.12.21
Konzernleitung				
Deferred Contingent Capital Plan	0	0	0	0
Equity Ownership Plan (einschliesslich Notional Funds)	0	0	9	17
Long-Term Incentive Plan	0	0	25	21
KRTs				
Deferred Contingent Capital Plan	(8)	(14)	0	0
Equity Ownership Plan (einschliesslich Notional Funds, sofern zutreffend)	(4)	(16)	129	250
Long-Term Incentive Plan		(1)	38	47
Total Konzernleitung und KRTs	(12)	(31)	201	335

¹ Für die Zuteilung von Notional Shares berücksichtigen explizite Ex-post-Anpassungen die Anzahl verfallener Titel während des Jahres, bewertet mit dem Aktienkurs am 31. Dezember 2022 (USD 18.67) für UBS-Aktien für 2022 (welcher von dem in der Erfolgsrechnung nach IFRS erfassten Aufwand abweichen kann). Die Daten für 2021 sind mit dem Aktienkurs am 31. Dezember 2021 (USD 17.87) für UBS-Aktien bewertet. Beim LTIP spiegeln die verfallenen Titel den Fair Value am Datum der Zuteilung wider. Für Notional Funds, die Mitarbeitenden in Anlagebereichen innerhalb von Asset Management im Rahmen des FOP zugeteilt werden, umfasst dies die Gutschriften für verfallene Vergütungen, welche 2022 und 2021 erfasst wurden. Für DCCP wurde der Fair Value am Datum der Zuteilung für die im Geschäftsjahr verfallenen Zuteilungen berücksichtigt. ² Die Berechnung der impliziten Ex-post-Anpassungen für UBS-Aktien basiert auf der Differenz zwischen dem gewichteten Durchschnitt des Fair Value am Datum der Zuteilung und dem Aktienkurs am Jahresende. Der Betrag für Notional Funds basiert auf den Marktpreisveränderungen während der Jahre 2022 und 2021. Für das Konzernleitungsmitglied, das 2022 ernannt wurde, sind alle Zuteilungen unter der Konzernleitung erfasst.

Material Risk Takers

Für relevante Einheiten, die in der EU oder in Grossbritannien reguliert werden, identifizieren wir Mitarbeitende, die als Material Risk Takers (MRTs) gelten, gemäss den lokalen regulatorischen Anforderungen, einschliesslich der betreffenden delegierten Verordnung der Europäischen Kommission, der fünften EU-Eigenkapitalrichtlinie (CRD V) sowie gegebenenfalls entsprechender Anforderungen in Grossbritannien. Zu dieser Gruppe gehören das Senior Management, Risk Takers, ausgewählte Mitarbeitende in Kontroll- oder Supportfunktionen und gewisse Mitarbeitende mit hoher Vergütung. Für 2022 identifizierten wir im Zusammenhang mit den relevanten EU- oder UK-Einheiten 616 MRTs.

Die variable Vergütung an die MRTs unterliegt zusätzlichen Aufschub- und anderen Bedingungen. Dazu gehört, dass das Verhältnis zwischen variabler und fixer Vergütung nach entsprechender Genehmigung durch die Aktionäre maximal 200% betragen darf, dass mindestens 40% oder 60% (je nach Rolle / Höhe der variablen Vergütung) der leistungsabhängigen Zuteilung als aufgeschobene Vergütung erfolgen muss und dass mindestens 50% des nicht aufgeschobenen Anteils in Form übertragener UBS-Aktien auszurichten sind, die nach der Zuteilung für zwölf Monate gesperrt sind.

Aufgeschobene Zuteilungen, die MRTs im Rahmen der Pläne für aufgeschobene Vergütung von UBS aufgrund ihrer Leistung im Jahr 2022 zugeteilt wurden, werden nach Ablauf der Aufschubfrist für weitere sechs oder zwölf Monate gesperrt, und es erfolgt keine Auszahlung von Dividenden oder Zinsen auf diesen Instrumenten während der Aufschubfrist.

Leistungsabhängige Zuteilungen, die MRTs gewährt wurden, unterliegen für einen Zeitraum von bis zu sieben Jahren nach Zuteilung Rückforderungsregelungen, gemäss denen das Unternehmen die Rückzahlung von leistungsabhängigen Zuteilungen verlangen kann (sowohl des direkt ausbezahlten als auch des nach Ablauf der Aufschubfrist übertragenen Anteils), wenn eine Person erwiesenermassen wesentlich dazu beigetragen hat, dass dem Konzern oder der betreffenden Unternehmensstruktur erhebliche finanzielle Verluste entstanden sind oder die offengelegten Ergebnisse deutlich nach unten korrigiert werden müssen, beziehungsweise wenn sie durch ihr Verhalten und / oder die Unterlassung erforderlicher Massnahmen dazu beigetragen hat, dass der Konzern einen erheblichen Reputationsschaden erlitten hat.

Aufgrund von UK-Vorschriften unterliegen LTIP-Zuteilungen an UK MRTs und SMFs weiteren nicht finanziellen verhaltensbezogenen Leistungsmessgrössen.

Britisches Senior Managers and Certification Regime

Das Senior Managers and Certification Regime (SMCR) der britischen Prudential Regulation Authority (PRA) und Financial Conduct Authority (FCA) schreibt vor, dass Mitarbeitende mit bestimmten Verantwortungen, die bestimmte wichtige Funktionen innehaben und / oder die in bestimmte andere Kategorien fallen, als SMFs eingestuft werden.

Vorbehaltlich der De-minimis-Regelung und anderer vergütungsbezogener Erwägungen müssen variable Vergütungen, die SMFs gewährt werden, bestimmte Anforderungen erfüllen, darunter längere Aufschub-, Sperr- und Rückforderungsfristen. Die Aufschubfrist für SMFs beträgt sieben Jahre, wobei die aufgeschobenen leistungsabhängigen Zuteilungen frühestens anteilmässig ab Jahr 3 bis Jahr 7 übertragen werden, ausser in Fällen, in denen die Gesamtvergütung weniger als 500 000 britische Pfund beträgt und die variable Vergütung weniger als 33% der Gesamtvergütung ausmacht. In diesen Fällen gilt eine Aufschubfrist von fünf Jahren (anstelle von sieben Jahren). Diese Zuteilungen unterliegen zudem nach der Übertragung einer zwölfmonatigen Sperrfrist. Die Rückforderungsrichtlinien für SMFs gestatten Rückforderungen bis zu zehn Jahre nach der leistungsabhängigen Zuteilung (anwendbar, wenn gegen einen Mitarbeitenden nach Ablauf der ursprünglichen siebenjährigen Rückforderungsperiode eine Untersuchung läuft). Alle SMFs sind auch MRTs und unterliegen als solche denselben Verboten hinsichtlich der Auszahlung von Dividenden und Zinsen.

Kontrollfunktionen und Group Internal Audit

Unsere Kontrollfunktionen müssen unabhängig sein, um die Risiken effizient zu überwachen. Daher wird ihre Vergütung unabhängig von den ertragsgenerierenden Bereichen festgelegt, welche sie beaufsichtigen, überwachen oder kontrollieren. Ihr Pool für leistungsabhängige Zuteilungen basiert nicht auf den Ergebnissen dieser Unternehmensbereiche, sondern auf der Performance des Gesamtkonzerns. Wir berücksichtigen zudem weitere Faktoren, beispielsweise wie effektiv die Performance der Kontrollfunktion war, sowie unsere Marktposition. Die Entscheidungen hinsichtlich der individuellen Vergütung für das Senior Management der Kontrollfunktionen werden von den jeweiligen Funktionsleitern getroffen und vom Group CEO bewilligt. Entscheidungen über die individuelle Vergütung der Mitglieder von Group Internal Audit (GIA) werden vom Head GIA getroffen und vom Verwaltungsratspräsidenten genehmigt. Auf Vorschlag des Verwaltungsratspräsidenten wird die Gesamtvergütung des Head GIA durch das Compensation Committee genehmigt.

Personalaufwand Konzern 2022

Die Zahl der beschäftigten Personen stieg gegenüber dem 31. Dezember 2021 um 1212 auf 72 597 (Vollzeitäquivalente) per 31. Dezember 2022.

Die nachfolgende Tabelle zeigt den gesamten Personalaufwand für das Jahr 2022. Dieser umfasst Gehälter, Vorsorgekosten, Sozialversicherungsbeiträge, die variable Vergütung und andere Personalkosten. Die variable Vergütung beinhaltet leistungsabhängige Barvergütungen, die 2023 für das Geschäftsjahr 2022 ausbezahlt werden, Amortisationen für nicht übertragene aufgeschobene Zuteilungen früherer Jahre sowie Kosten für aufgeschobene Zuteilungen an Mitarbeitende, die zum Zuteilungszeitpunkt gemäss dem Vergütungsmodell das Pensionsalter erreichen.

Der Pool für leistungsabhängige Zuteilungen entspricht dem Wert der für das Geschäftsjahr 2022 gewährten leistungsabhängigen 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 den Pool für leistungsabhängige Zuteilungen zu den Kosten überzuleiten, die in der nach IFRS erstellten Konzernrechnung von UBS erfasst werden:

- eine Kürzung für auf spätere Perioden aufgeschobenen Aufwand (Amortisation für nicht übertragene Zuteilungen, die 2023 für das Geschäftsjahr 2022 gewährt werden) sowie buchhalterische Anpassungen; und
- ein Zuschlag für die 2022 erfolgten Amortisationen für nicht übertragene aufgeschobene Zuteilungen früherer Jahre.

Da ein wesentlicher Teil der Gesamtvergütung in Form aufgeschobener Zuteilungen erfolgt, machen die Amortisationen für nicht übertragene aufgeschobene Zuteilungen aus früheren Jahren einen erheblichen Teil der Kosten nach IFRS in den Jahren 2022 und 2023 aus.

› Siehe «Note 6 Personnel expenses» und «Note 27 Employee benefits: variable compensation» im Abschnitt «Consolidated financial statements» des UBS Group AG Annual Report 2022 für weitere Informationen

Personalaufwand

Mio. USD	In der Erfolgsrechnung nach IFRS erfasster Aufwand				
	Im Zusammenhang mit dem Geschäftsjahr 2022	Im Zusammenhang mit früheren Geschäftsjahren	2022 erfasster Gesamtaufwand	2021 erfasster Gesamtaufwand	2020 erfasster Gesamtaufwand
Gehälter¹	7 045	0	7 045	7 339	7 023
Nicht aufgeschobene Barzahlungen	2 276	(16)	2 260	2 373	2 141
Zuteilungen aufgeschobener Vergütungen	364	581	945	817	1 068
davon: Equity Ownership Plan	202	235	437	363	463
davon: Deferred Contingent Capital Plan	129	219	349	297	463
davon: Long Term Incentive Plan	11	32	43	73	54
davon: Fund Ownership Plan	21	95	116	84	88
Variable Vergütung – leistungsabhängige Zuteilungen	2 640	566	3 205	3 190	3 209
Variable Vergütung – Finanzberater²	3 799	709	4 508	4 860	4 091
Variable Vergütung – andere³	169	71	241	229	220
Total Variable Vergütung⁴	6 608	1 346	7 954	8 280	7 520
Externe Mitarbeitende	323	0	323	381	375
Sozialleistungen	903	40	944	978	899
Vorsorgeeinrichtungen und andere Leistungen an Arbeitnehmer nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses⁵	794	0	794	833	845
Übriger Personalaufwand	598	23	621	576	561
Total Personalaufwand	16 271	1 410	17 680	18 387	17 224

¹ Beinhaltet rollenbasierte Zulagen. ² Die Vergütung für Finanzberater besteht aus Barzahlungen und Zuteilungen im Rahmen der aufgeschobenen Vergütung und wird formelbasiert auf Grundlage des vergütbaren Umsatzes und der Dauer der Unternehmenszugehörigkeit ermittelt. Sie enthält auch Aufwendungen im Zusammenhang mit Vergütungszusagen, die mit den Finanzberatern zum Zeitpunkt ihrer Rekrutierung eingegangen werden und an Übertragungsbedingungen geknüpft sind. ³ Beinhaltet Ersatzzahlungen, Gutschriften für verfallene Vergütungen, Abfindungszahlungen, Zahlungen zur Bindung von Mitarbeitenden und den Zinsaufwand im Zusammenhang mit dem Deferred Contingent Capital Plan. ⁴ Siehe «Note 27 Employee benefits: variable compensation» im Abschnitt «Consolidated financial statements» des UBS Group AG Annual Report 2022 für weitere Informationen. ⁵ Siehe «Note 26 Post-employment benefit plans» im Abschnitt «Consolidated financial statements» des UBS Group AG Annual Report 2022 für weitere Informationen.

Aufgeschobene Vergütung

Übertragung von in früheren Jahren gewährten Zuteilungen, welche Performance-Kennzahlen und -Schwellenwerten unterliegen

Die nachstehenden Tabellen zeigen, in welchem Mass die Performance-Kennzahlen und -Schwellenwerte für in früheren Jahren gewährte Zuteilungen erfüllt wurden, sowie die entsprechende Übertragung 2023.

Long-Term Incentive Plan (LTIP) 2019 (Performance-Zeitraum 2020–2022)		
Performance-Kennzahlen	Erreichte Performance ¹	Übertragung
Rendite auf das harte Kernkapital (RoCET1) und relative Total Shareholder Return (rTSR)	Die insgesamt erreichte Performance beträgt 98% der maximal möglichen Zuteilung (von bis zu 100%), basierend auf den Ergebnissen für rTSR (gewichtet 50%) und RoCET1 (gewichtet 50%).	<ul style="list-style-type: none"> - Für die Konzernleitung wird die erste Tranche 2023 übertragen, die verbleibenden Tranchen entsprechend 2024 und 2025. Wie bereits in unserem Vergütungsbericht 2019 ausgeführt, unterliegen bis zu 7,3 Millionen Franken oder 30% der LTIP-Zuteilungen 2019 für die im März 2017 aktiven Konzernleitungsmitglieder nach wie vor dem Verfallsrisiko und sind direkt an die endgültige Beilegung des französischen Crossborder-Falls geknüpft. - Bei ausgewählten Mitgliedern des Senior Management erfolgt die vollständige Übertragung 2023.

¹ Wie in unserem Vergütungsbericht 2019 offengelegt, wurden die LTIP-Zuteilungen für das Geschäftsjahr 2019 zu einem Wert von 62,25% des Maximums zugeteilt, welcher unserer besten Schätzung des Fair Value der Zuteilung entsprach. Zur Ermittlung der maximalen Anzahl Aktien wird der gewährte Betrag durch den geschätzten Fair Value der Zuteilung dividiert, geteilt durch CHF 12.919 oder USD 13.141 (durchschnittlicher Schlusskurs der UBS-Aktie während der letzten zehn Handelstage vor und einschliesslich dem Zuteilungsdatum).

› Siehe «Für die 2020 gewährte LTIP-Zuteilung 2019 erreichte Performance» im Abschnitt «Vergütung im Konzern» dieses Berichts für weitere Informationen

Die nachfolgenden EOP- und DCCP-Schwellenwerte sollen die Nachhaltigkeit des Unternehmens fördern und stellen Mindest-Performancewerte für den Erhalt der Zuteilungen dar.

Equity Ownership Plan (EOP) 2017 / 2018, EOP 2018 / 2019, EOP 2019 / 2020 und EOP 2020 / 2021		
Schwellenwerte	Erreichung der Schwellenwerte ¹	Übertragung
Rendite auf das harte Kernkapital (RoCET1) und RoAE der Unternehmensbereiche	Die Schwellenwerte im Konzern und in den Unternehmensbereichen wurden erreicht.	<ul style="list-style-type: none"> - Die folgenden Tranchen werden vollständig übertragen: - EOP 2017 / 2018: die dritte und letzte Tranche für Mitglieder der Konzernleitung; - EOP 2018 / 2019: die zweite Tranche für Mitglieder der Konzernleitung; - EOP 2019 / 2020: die zweite Tranche für alle anderen am Plan teilnehmenden Mitarbeitenden; - EOP 2020 / 2021: die erste Tranche für alle anderen am Plan teilnehmenden Mitarbeitenden.

Deferred Contingent Capital Plan (DCCP) 2017 / 2018		
Schwellenwerte	Erreichung der Schwellenwerte ¹	Übertragung
Harte Kernkapitalquote (CET1), Viability-Ereignis und, zusätzlich für die Konzernleitung, der Vorsteuergewinn des Konzerns	Die Schwellenwerte wurden erreicht.	- DCCP 2017 / 2018 wird vollständig übertragen.

¹ Die erzielte Performance kann um offengelegte Faktoren, die generell die zugrunde liegende Unternehmensperformance nicht reflektieren, bereinigt werden.

Aktienbesitz / -anspruch von Mitgliedern der Konzernleitung¹

Name, Funktion	per 31. Dezember	Anzahl nicht übertragene Aktien / Risiken ausgesetzt ²	Anzahl übertragener Aktien	Total Anzahl Aktien	Möglicherweise übertragene Stimmrechte in %
Ralph A.J.G. Hamers, Group Chief Executive Officer	2022	349 441	5 238	354 679	0,023
	2021	122 453	2 673	125 126	0,008
Christian Bluhm, Group Chief Risk Officer	2022	707 979	0	707 979	0,046
	2021	654 579	226	654 805	0,041
Mike Dargan, Group Chief Digital and Information Officer	2022	386 141	17 955	404 096	0,026
	2021	240 343	82 743	323 086	0,020
Kirt Gardner, ehemaliger Group Chief Financial Officer	2022	-	-	-	-
	2021	780 640	236 421	1 017 061	0,063
Suni Harford, President Asset Management	2022	1 028 210	44 202	1 072 412	0,070
	2021	636 122	22 199	658 321	0,041
Naureen Hassan, President UBS Americas	2022	0	0	0	0,000
	2021	-	-	-	-
Robert Karofsky, President Investment Bank	2022	1 037 028	364 914	1 401 942	0,092
	2021	851 520	357 064	1 208 584	0,075
Sabine Keller-Busse, President Personal & Corporate Banking und President UBS Switzerland	2022	973 150	566 106	1 539 256	0,101
	2021	798 457	421 491	1 219 948	0,076
Iqbal Khan, President Global Wealth Management und President EMEA	2022	960 301	0	960 301	0,063
	2021	898 111	113 715	1 011 826	0,063
Edmund Koh, President Asia Pacific	2022	724 865	579 937	1 304 802	0,085
	2021	501 322	493 977	995 299	0,062
Barbara Levi, Group General Counsel	2022	407 195	45 818	453 013	0,030
	2021	430 732	0	430 732	0,027
Tom Naratil, ehemaliger Co-President Global Wealth Management und President UBS Americas	2022	-	-	-	-
	2021	1 374 044	950 682	2 324 726	0,145
Markus Ronner, Group Chief Compliance and Governance Officer	2022	586 283	0	586 283	0,038
	2021	418 452	57 856	476 308	0,030
Sarah Youngwood, Group Chief Financial Officer	2022	299 729	0	299 729	0,020
	2021	-	-	-	-
Total	2022	7 460 322	1 624 170	9 084 492	0,593
	2021	7 706 776	2 739 047	10 445 823	0,650

¹ Enthält alle nicht übertragenen und übertragenen Aktien von Mitgliedern der Konzernleitung inklusive jener von nahestehenden Personen. 2022 und 2021 wurden keine Optionen von Mitgliedern der Konzernleitung oder ihnen nahestehenden Personen gehalten. Siehe «Note 27 Employee benefits: variable compensation» im Abschnitt «Consolidated financial statements» des UBS Group AG Annual Report 2022 für weitere Informationen. ² Inklusive unter variablen Vergütungsplänen mit Verfallsklauseln zugewiesener Aktien. Für die LTIP-Zuteilung 2019/2020 entsprechen die Werte dem finalen Wert. Alle anderen LTIP-Zuteilungen sind mit dem Fair Value zum Zuteilungszeitpunkt reflektiert. Die tatsächliche Anzahl zu übertragender Aktien wird gemäss den Planbedingungen berechnet werden. Weitere Informationen zu den Plänen sind im Abschnitt «Vergütung» dieses Berichts unter «Vergütung im Konzern» aufgeführt.

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

	Total	Davon: übertragen		Davon: Übertragung im Jahr				
		2023	2024	2025	2026	2027	2028	
Aktien per 31. Dezember 2022	9 084 492	1 624 170	1 572 210	1 952 123	2 020 881	1 281 201	599 733	34 174
		2022	2023	2024	2025	2026	2027	2027
Aktien per 31. Dezember 2021	10 445 823	2 739 047	1 463 440	1 688 568	2 112 516	1 488 544	877 856	75 852

¹ Inklusive Aktien von nahestehenden Personen. ² Inklusive unter variablen Vergütungsplänen mit Verfallsklauseln zugewiesener Aktien. Die tatsächliche Anzahl in Zukunft zu übertragender Aktien wird gemäss den Planbedingungen berechnet werden. Siehe Abschnitt «Vergütung im Konzern» in diesem Bericht für weitere Informationen.

Anzahl Aktien von Mitgliedern des Verwaltungsrats¹

Name, Funktion	per 31. Dezember	Anzahl Aktien	Stimmrechte in %
Colm Kelleher, Verwaltungsratspräsident ²	2022	339 084	0,022
	2021	-	
Lukas Gähwiler, Vizepräsident ^{2, 3}	2022	283 907	0,019
	2021	-	
Axel A. Weber, ehemaliger Verwaltungsratspräsident ²	2022	-	
	2021	1 148 369	0,071
Jeremy Anderson, Senior Independent Director	2022	119 660	0,008
	2021	97 518	0,006
Claudia Böckstiegel, Mitglied	2022	7 814	0,001
	2021	0	0,000
William C. Dudley, Mitglied	2022	66 646	0,004
	2021	49 714	0,003
Patrick Firmenich, Mitglied	2022	27 275	0,002
	2021	0	0,000
Reto Francioni, Mitglied ²	2022	-	
	2021	139 609	0,009
Fred Hu, Mitglied	2022	97 543	0,006
	2021	74 481	0,005
Mark Hughes, Mitglied	2022	48 497	0,003
	2021	30 263	0,002
Nathalie Rachou, Mitglied	2022	31 126	0,002
	2021	18 102	0,001
Julie G. Richardson, Mitglied	2022	138 204	0,009
	2021	117 365	0,007
Dieter Wemmer, Mitglied	2022	132 320	0,009
	2021	114 086	0,007
Jeanette Wong, Mitglied	2022	93 440	0,006
	2021	68 452	0,004
Total	2022	1 385 516	0,090
	2021	1 857 959	0,116

¹ Enthält gesperrte und nicht gesperrte Aktien von Mitgliedern des Verwaltungsrats inklusive jener von nahestehenden Personen. 2022 und 2021 wurden keine Optionen gewährt. ² An der Generalversammlung 2022 wurden Lukas Gähwiler und Colm Kelleher neu gewählt und Reto Francioni und Axel A. Weber standen nicht mehr zur Wiederwahl zur Verfügung. ³ Beinhaltet 203 246 nicht übertragene Aktien von Lukas Gähwiler, die ihm im Rahmen variabler Vergütungspläne mit Verfallsbestimmungen als Teil seiner Vergütung für ehemalige Führungspositionen bei UBS zugeteilt wurden.

Total aller gesperrten und nicht gesperrten Aktien von Mitgliedern des Verwaltungsrats¹

	Total	Davon: nicht gesperrt	Davon: gesperrt bis			
			2023	2024	2025	2026
Aktien per 31. Dezember 2022	1 385 516²	472 981	207 155	250 165	262 671	192 544
			2022	2023	2024	2025
Aktien per 31. Dezember 2021	1 857 959	701 594	178 603	305 947	329 875	341 940

¹ Inklusive Aktien von nahestehenden Personen. ² Beinhaltet 203 246 nicht übertragene Aktien von Lukas Gähwiler, die ihm im Rahmen variabler Vergütungspläne mit Verfallsbestimmungen als Teil seiner Vergütung für ehemalige Führungspositionen bei UBS zugeteilt wurden.

Kredite an die Mitglieder der Konzernleitung¹

Gemäss Artikel 38 der Statuten der UBS Group AG können die Mitglieder der Konzernleitung Kredite erhalten. Diese Kredite werden im Rahmen des üblichen Geschäftsgangs zu den im Wesentlichen gleichen Bedingungen wie für andere Mitarbeitende, einschliesslich Zinsen und Sicherheiten, vergeben und weisen weder ein unüblich hohes Rückzahlungsrisiko noch sonstige für das Unternehmen unvorteilhafte Merkmale auf. Der Gesamtbetrag solcher Kredite darf pro Mitglied der Konzernleitung 20 Millionen Franken nicht übersteigen.

Name, Funktion	per 31. Dezember		USD (zum Vergleich)
	2022	Kredite ³	Kredite ³
Christian Bluhm, Group Chief Risk Officer (höchster Kredit 2022)	2022	6 927 000	7 494 391
Christian Bluhm, Group Chief Risk Officer (höchster Kredit 2021)	2021	7 059 000	
Total Kredite an alle Mitglieder der Konzernleitung ⁴	2022	30 752 035	33 270 934
	2021	29 635 590	

¹ Der Konzernleitung nahestehenden Personen wurden nur Kredite zu marktüblichen Bedingungen gewährt. ² Beträge in Schweizer Franken und US-Dollar entsprechen den lokalen Währungen, welche zum jeweiligen Jahresendwechsellkurs umgerechnet wurden. ³ Alle gewährten Kredite sind gesicherte Kredite. ⁴ Keine ungenutzten, nicht bestätigten Kreditzusagen in den Jahren 2022 und 2021.

Kredite an die Mitglieder des Verwaltungsrats¹

Kredite an unabhängige Mitglieder des Verwaltungsrats werden gemäss Artikel 33 der Statuten der UBS Group AG im Rahmen des üblichen Geschäftsgangs zu allgemeinen Marktbedingungen gewährt. Als nicht unabhängiges Mitglied kann dem Vizepräsidenten des Verwaltungsrats aufgrund seiner Vollzeitposition im Rahmen des üblichen Geschäftsgangs zu den im Wesentlichen gleichen Bedingungen wie für Mitarbeitende, einschliesslich Zinsen und Sicherheiten, ein Kredit gewährt werden, der weder ein unüblich hohes Rückzahlungsrisiko noch sonstige für das Unternehmen unvorteilhafte Merkmale aufweist. Der Gesamtbetrag solcher Kredite darf pro Mitglied des Verwaltungsrats 20 Millionen Franken nicht übersteigen.

Name, Funktion	per 31. Dezember		USD (zum Vergleich)
	2022	Kredite ^{3,4}	Kredite ^{3,4}
Total Kredite an alle Mitglieder des Verwaltungsrats	2022	0	0
	2021	1 500 000	

¹ Dem Verwaltungsrat nahestehenden Personen wurden nur Kredite zu marktüblichen Bedingungen gewährt. ² Beträge in Schweizer Franken und US-Dollar entsprechen den lokalen Währungen, welche zum jeweiligen Jahresendwechsellkurs umgerechnet wurden. ³ Alle gewährten Kredite sind gesicherte Kredite. ⁴ Keine Kredite im Jahr 2022 und CHF 1 500 000 für Reto Francioni im Jahr 2021.

Vergütungen an ehemalige Mitglieder des Verwaltungsrats und der Konzernleitung¹

CHF (Ausnahmen sind angegeben) ²	Für das Jahr	Vergütungen	Nebenleistungen	Total	USD (zum Vergleich)
					Total
Ehemalige Mitglieder des Verwaltungsrats	2022	0	0	0	0
	2021	0	0	0	
Gesamtvergütungen aller ehemaligen Mitglieder der Konzernleitung ³	2022	0	89 657	89 657	97 001
	2021	0	187 876	187 876	
Gesamtvergütungen aller ehemaligen Mitglieder des Verwaltungsrats und der Konzernleitung	2022	0	89 657	89 657	97 001
	2021	0	187 876	187 876	

¹ Vergütungen in Verbindung mit der Tätigkeit von ehemaligen Mitgliedern des Verwaltungsrats oder der Konzernleitung, oder Vergütungen, die nicht marktüblich sind. ² Beträge in Schweizer Franken und US-Dollar entsprechen den lokalen Währungen, welche zum jeweiligen Jahresendwechsellkurs umgerechnet wurden. ³ Umfasst Nebenleistungen in den Jahren 2022 und 2021 an zwei ehemalige Mitglieder der Konzernleitung.

Vergütungsbestimmungen in den Statuten

Gemäss den Schweizer Bestimmungen zur Mitsprache bei der Vergütung haben Aktionäre von in der Schweiz kotierten Unternehmen massgeblichen Einfluss auf die Vergütung von Verwaltungsrat und Geschäftsleitung. UBS setzt diese Bestimmung durch eine bindende jährliche Abstimmung über die Vergütung gemäss den folgenden Bestimmungen der Statuten um:

Abstimmung über die Vergütung:

Gemäss Artikel 43 der Statuten genehmigt die Generalversammlung die Anträge des Verwaltungsrats in Bezug auf:

- a) den maximalen Gesamtbetrag der Vergütung des Verwaltungsrats für die Dauer bis zur nächsten ordentlichen Generalversammlung,
- b) den maximalen Gesamtbetrag der fixen Vergütung der Konzernleitung für das folgende Geschäftsjahr und
- c) den Gesamtbetrag der variablen Vergütung der Konzernleitung für das vergangene Geschäftsjahr.

Der Verwaltungsrat kann der Generalversammlung abweichende oder zusätzliche Anträge in Bezug auf die gleichen oder andere Zeitperioden zur Genehmigung vorlegen. Genehmigt die Generalversammlung einen Antrag des Verwaltungsrats nicht, setzt der Verwaltungsrat den entsprechenden (maximalen) Gesamtbetrag oder (maximale) Teilbeträge unter Berücksichtigung aller relevanten Faktoren fest und unterbreitet den oder die so festgesetzten Beträge der Generalversammlung zur Genehmigung. Die UBS Group AG oder von ihr kontrollierte Unternehmen können Vergütungen vor der Genehmigung durch die Generalversammlung unter Vorbehalt der nachträglichen Genehmigung ausrichten.

Grundsätze der Vergütung:

Gemäss den Artikeln 45 und 46 der Statuten umfasst die Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrats die Grundentschädigung und kann weitere Vergütungselemente und Leistungen umfassen. Die Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrats zielt darauf ab, der Verantwortung und Leitungsrolle ihrer Funktion gerecht zu werden, qualifizierte Individuen anzuziehen und zu binden sowie die Ausrichtung auf die Aktionärsinteressen sicherzustellen.

Die Vergütung der Mitglieder der Konzernleitung umfasst fixe und variable Vergütungselemente. Die fixe Vergütung umfasst das Grundgehalt und kann weitere Vergütungselemente und Leistungen umfassen. Die variablen Vergütungselemente orientieren sich an finanziellen und nicht finanziellen Leistungswerten, die das Ergebnis der UBS Group AG und / oder von Teilen davon, in Bezug auf den Markt, andere Unternehmen oder vergleichbare Richtgrössen berechnete Ziele, kurz- und langfristige strategische Ziele und / oder individuelle Ziele berücksichtigen. Der Verwaltungsrat oder, soweit an es delegiert, das Compensation Committee legt die entsprechenden Leistungswerte, die gesamten und individuellen Leistungsziele und deren Erreichung fest. Der Verwaltungsrat oder, soweit an es delegiert, das Compensation Committee zielt darauf ab, mittels angemessener Aufschübe, Verfallsbedingungen, Höchstbeträgen für Vergütungen, Vorkehrungen gegen nachteilige Handlungen und ähnlicher Massnahmen in Bezug auf Teile oder die gesamte Vergütung die Ausrichtung auf ein nachhaltiges Ergebnis und die angemessene Risikoübernahme sicherzustellen. Teile der variablen Vergütung unterliegen einer mehrjährigen Erdienungs- oder Sperrfrist (vesting period).

Zusätzlicher Betrag für Mitglieder der Konzernleitung, die nach der Abstimmung der Generalversammlung über den Gesamtbetrag der Vergütung ernannt wurden:

Reicht der durch die Generalversammlung bereits genehmigte maximale Gesamtbetrag der Vergütung nicht aus, um die Vergütung an eine Person auszurichten, die in die Konzernleitung eintritt oder innerhalb der Konzernleitung befördert wird, nachdem die Generalversammlung die Vergütung genehmigt hat, so sind gemäss Artikel 46 der Statuten der UBS Group AG die UBS Group AG oder von ihr kontrollierte Unternehmen ermächtigt, jedem solchen Mitglied der Konzernleitung während der bereits genehmigten Vergütungsperiode(n) einen Zusatzbetrag auszurichten. Der Gesamtbetrag für solche Zusatzbeträge darf je Vergütungsperiode 40% der während der letzten drei Jahre an die Konzernleitung ausgerichteten durchschnittlichen jährlichen Gesamtvergütung nicht übersteigen.

› **Siehe ubs.com/governance für weitere Informationen**

An die Generalversammlung der
UBS Group AG, Zürich

Basel, 3 März 2023

Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der UBS Group AG (die Gesellschaft) für das am 31. Dezember 2022 endende Jahr geprüft. Die Prüfung beschränkte sich auf die Angaben zu Vergütungen, Darlehen und Krediten nach Art. 14-16 der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV) in den als „Geprüft“ gekennzeichneten Tabellen: Genehmigte fixe Vergütung, Gesamtvergütung der Mitglieder der Konzernleitung, Details zu den Vergütungen der unabhängigen Mitglieder des Verwaltungsrats und zusätzliche Informationen, Kredite an die Mitglieder der Konzernleitung, Kredite an die Mitglieder des Verwaltungsrats, Vergütungen an ehemalige Mitglieder des Verwaltungsrats und der Konzernleitung. Nach unserer Beurteilung entsprechen die Angaben zu Vergütungen, Darlehen und Krediten im Vergütungsbericht dem schweizerischen Gesetz und den Art. 14-16 VegüV.

Grundlage für das Prüfungsurteil

Wir haben unsere Prüfung in Übereinstimmung mit dem schweizerischen Gesetz und den Schweizer Standards zur Abschlussprüfung (SA-CH) durchgeführt. Unsere Verantwortlichkeiten nach diesen Vorschriften und Standards sind im Abschnitt „Verantwortlichkeiten der Revisionsstelle für die Prüfung des Vergütungsberichts“ unseres Berichts weitergehend beschrieben. Wir sind von der Gesellschaft unabhängig in Übereinstimmung mit den schweizerischen gesetzlichen Vorschriften und den Anforderungen des Berufsstands, und wir haben unsere sonstigen beruflichen Verhaltenspflichten in Übereinstimmung mit diesen Anforderungen erfüllt.

Wir sind der Auffassung, dass die von uns erlangten Prüfungsnachweise ausreichend und geeignet sind, um als eine Grundlage für unser Prüfungsurteil zu dienen.

Sonstige Informationen

Der Verwaltungsrat ist für die sonstigen Informationen verantwortlich. Die sonstigen Informationen umfassen die im Geschäftsbericht enthaltenen Informationen, mit Ausnahme der oben genannten Tabellen im Vergütungsbericht, die Konzernrechnung, die Jahresrechnung und unsere dazugehörigen Berichte.

Unser Prüfungsurteil zum Vergütungsbericht erstreckt sich nicht auf die sonstigen Informationen, und wir bringen keinerlei Form von Prüfungsschlussfolgerung hierzu zum Ausdruck.

Im Zusammenhang mit unserer Prüfung haben wir die Verantwortlichkeit, die sonstigen Informationen zu lesen und dabei zu würdigen, ob die sonstigen Informationen wesentliche Unstimmigkeiten zu den geprüften Finanzinformationen im Vergütungsbericht oder unseren bei der Prüfung erlangten Kenntnissen aufweisen oder anderweitig wesentlich falsch dargestellt erscheinen.

Falls wir auf Grundlage der von uns durchgeführten Arbeiten den Schluss ziehen, dass eine wesentliche falsche Darstellung dieser sonstigen Informationen vorliegt, sind wir verpflichtet, über diese Tatsache zu berichten. Wir haben in diesem Zusammenhang nichts zu berichten.

Verantwortlichkeiten des Verwaltungsrates für den Vergütungsbericht

Der Verwaltungsrat ist verantwortlich für die Aufstellung eines Vergütungsberichts in Übereinstimmung mit den gesetzlichen Vorschriften und den Statuten und für die internen Kontrollen, die der Verwaltungsrat als notwendig feststellt, um die Aufstellung eines Vergütungsberichts zu ermöglichen, der frei von wesentlichen falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen oder Irrtümern ist. Zudem obliegt ihm die Verantwortung über die Ausgestaltung der Vergütungsgrundsätze und die Festlegung der einzelnen Vergütungen.

Verantwortlichkeiten der Revisionsstelle für die Prüfung des Vergütungsberichts

Unsere Ziele sind, hinreichende Sicherheit darüber zu erlangen, ob die im Vergütungsbericht enthaltenen Angaben zu den Vergütungen, Darlehen und Krediten gemäss Art. 14-16 VegüV frei von wesentlichen falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen oder Irrtümern sind, und einen Bericht abzugeben, der unser Prüfungsurteil beinhaltet. Hinreichende Sicherheit ist ein hohes Mass an Sicherheit, aber keine Garantie dafür, dass eine in Übereinstimmung mit dem schweizerischen Gesetz und den SA-CH durchgeführte Prüfung eine wesentliche falsche Darstellung, falls eine solche vorliegt, stets aufdeckt. Falsche Darstellungen können aus dolosen Handlungen oder Irrtümern resultieren und werden als wesentlich gewürdigt, wenn von ihnen einzeln oder insgesamt vernünftigerweise erwartet werden könnte, dass sie die auf der Grundlage dieses Vergütungsberichts getroffenen wirtschaftlichen Entscheidungen von Nutzern beeinflussen.

Als Teil einer Prüfung in Übereinstimmung mit dem schweizerischen Gesetz und den SA-CH üben wir während der gesamten Prüfung pflichtgemässes Ermessen aus und bewahren eine kritische Grundhaltung. Darüber hinaus:

- ▶ identifizieren und beurteilen wir die Risiken wesentlicher falscher Darstellungen im Vergütungsbericht aufgrund von dolosen Handlungen oder Irrtümern, planen und führen Prüfungshandlungen als Reaktion auf diese Risiken durch sowie erlangen Prüfungsnachweise, die ausreichend und geeignet sind, um als Grundlage für unser Prüfungsurteil zu dienen. Das Risiko, dass aus dolosen Handlungen resultierende wesentliche falsche Darstellungen nicht aufgedeckt werden, ist höher als ein aus Irrtümern resultierendes, da dolose Handlungen kollusives Zusammenwirken, Fälschungen, beabsichtigte Unvollständigkeiten, irreführende Darstellungen oder das Ausserkraftsetzen interner Kontrollen beinhalten können.
- ▶ gewinnen wir ein Verständnis von dem für die Prüfung relevanten Internen Kontrollsystem, um Prüfungshandlungen zu planen, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind, jedoch nicht mit dem Ziel, ein Prüfungsurteil zur Wirksamkeit des Internen Kontrollsystems der Gesellschaft abzugeben.
- ▶ beurteilen wir die Angemessenheit der angewandten Rechnungslegungsmethoden sowie die Vertretbarkeit der dargestellten geschätzten Werte in der Rechnungslegung und damit zusammenhängenden Angaben.

Wir kommunizieren mit dem Verwaltungsrat bzw. dessen zuständigem Ausschuss unter anderem über den geplanten Umfang und die geplante zeitliche Einteilung der Prüfung sowie über bedeutsame Prüfungsfeststellungen, einschliesslich etwaiger bedeutsamer Mängel im Internen Kontrollsystem, die wir während unserer Abschlussprüfung identifizieren.

Wir geben dem Verwaltungsrat bzw. dessen zuständigem Ausschuss auch eine Erklärung ab, dass wir die relevanten beruflichen Verhaltensanforderungen zur Unabhängigkeit eingehalten haben, und kommunizieren mit ihnen über alle Beziehungen und sonstigen Sachverhalte, von denen vernünftigerweise angenommen werden kann, dass sie sich auf unsere Unabhängigkeit auswirken, und - sofern zutreffend - über Massnahmen zur Beseitigung von Gefährdungen oder getroffene Schutzmassnahmen.

Ernst & Young AG

Maurice McCormick
Zugelassene Revisionsexperte
(Leitender Revisor)

Eveline Hunziker
Zugelassener Revisionsexpertin