

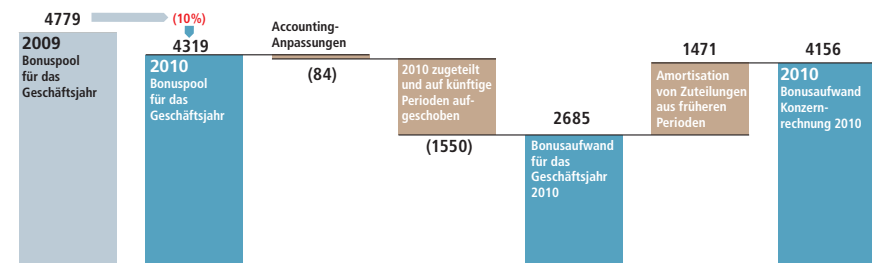
Bonuspool und Vergütungsmodell 2010

Bonuspool um 10% reduziert

Der UBS-Verwaltungsrat hat für das Geschäftsjahr 2010 einen Bonuspool von CHF 4319 Millionen genehmigt. Dies entspricht einer Kürzung um 10% gegenüber den CHF 4779 Millionen von 2009. Vom gesamten Bonuspool 2010 werden CHF 1550 Millionen in aufgeschobener Form auf zukünftige Jahre verteilt. Die wichtigsten Faktoren für die Bestimmung des UBS-Bonuspools sind die risikoadjustierten Gewinne, die allgemeine Wettbewerbsfähigkeit im Markt sowie die Performance von UBS im Branchenvergleich. Gemäss Finanzbericht konnte UBS den Reingewinn im vergangenen Jahr um CHF 10 Milliarden verbessern. Für 2010 belief sich der den Aktionären zurechenbare Reingewinn auf CHF 7161 Millionen, verglichen mit einem Verlust von CHF 2736 Millionen im Vorjahr.

Bonuspool für das Geschäftsjahr 2010 und Bonusaufwand

Mio. CHF



Vergütungsmodell 2010

UBS will ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf der Basis nachhaltiger Leistungen entlohnen. Um die Interessen der Mitarbeiter und Aktionäre miteinander in Einklang zu bringen, sieht das UBS-Vergütungsmodell als zentrales Element einen signifikanten Aufschub der Auszahlung von Aktienboni vor. Dabei gelten strenge Verfallsbedingungen, die es UBS erlauben, entsprechende Zuteilungen zu reduzieren oder ganz zu streichen, falls Mitarbeiter durch ihr Verhalten das Finanzergebnis oder die Reputation der Bank beeinträchtigen oder ihr anderweitig schaden. Ausserdem werden diese Zuteilungen über einen Zeitraum von drei bis fünf Jahren gestaffelt freigegeben, und für das Senior Management nur unter der Voraussetzung, dass spezifische Performancekriterien erfüllt wurden. Die Weiterentwicklung des UBS-Vergütungsmodells erfolgte in Absprache mit Aktionärsvertretern und berücksichtigt die Richtlinien der FINMA und der wichtigen internationalen Finanzregulatoren.

→ Mehr Details auf der nächsten Seite

Hauptmerkmale des Vergütungsmodells 2010

Hoher Anteil aufgeschobener Boni für Mitglieder der Konzernleitung (KL) – 76% der Bonuszahlungen eines KL-Mitglieds (inklusive 60% des Bonus in Aktien im Rahmen der Vergütungspläne PEP und SEEOP) erfolgen in aufgeschobener Form und unterliegen während bis zu fünf Jahren dem Risiko des Verfalls. Ausserdem werden diese gesperrten Zuteilungen nur dann fällig, wenn spezifische Performancekriterien erfüllt sind. Maximal 24% des Bonus wird sofort als Cash-Anteil ausbezahlt (im Rahmen des Vergütungsplans CBP), wobei eine Obergrenze von CHF/USD 2 Millionen gilt.

60% der Boni aufgeschoben – Alle Mitarbeiter mit einer Gesamtvergütung (d.h. Basissalär plus Bonus) von CHF/USD 250 000 oder mehr erhalten mindestens 60% ihrer Bonuszahlung in Form von gesperrten Aktien, gestaffelt über drei Jahre gemäss dem Equity Ownership Plan (EOP). Darüber hinaus wird für einige Mitarbeiter der Investment Bank ein zusätzlicher Teil des Bonus aufgeschoben. Sämtliche aufgeschobenen Zuteilungen unterliegen strengen Verfallsbedingungen, die es UBS erlauben, entsprechende Zuteilungen zu reduzieren oder ganz zu streichen, falls Mitarbeiter durch ihr Verhalten das Finanzergebnis oder die Reputation der Bank beeinträchtigen oder ihr anderweitig schaden.

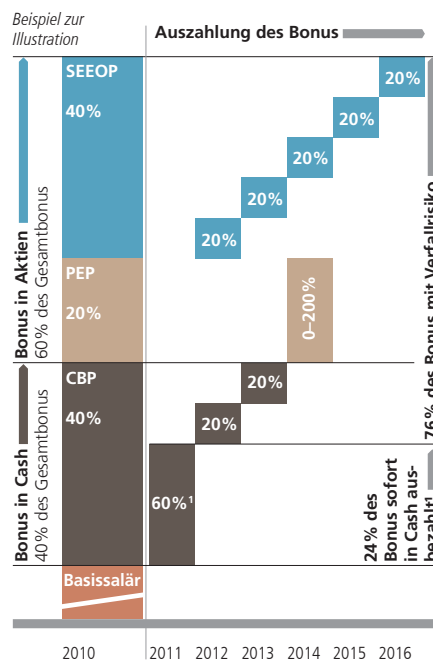
Performance als Voraussetzung für Aktienzuteilung – Wie bei den Aktienplänen für KL-Mitglieder erhalten auch gewisse andere Kategorien von Mitarbeitern ihren Anteil nur dann vollumfänglich, wenn spezifische Performancekriterien erfüllt sind. Dabei handelt es sich um eine Gruppe von rund 200 Personen (sog. Key Risk Takers und Controllers), die einen massgeblichen Einfluss darauf haben, wie die Bank ihren Ressourceneinsatz steuert und kontrolliert. Diese Anforderung gilt auch für Group Managing Directors (GMDs) und Mitarbeiter mit einem Jahresbonus von total über CHF/USD 2 Millionen. Die aufgeschobenen Zuteilungen werden für jeden Mitarbeiter dieser Gruppe nur dann vollumfänglich fällig, wenn der Unternehmensbereich, dem der jeweilige Mitarbeiter angehört, profitabel ist (für Mitarbeiter des Corporate Center muss der Konzern insgesamt profitabel sein).

Reduzierter Hebeleffekt – Die Verwendung des Hebeleffekts bei Aktienzuteilungen wurde für alle KL-Mitglieder stark reduziert und für alle übrigen Mitarbeiter vollständig eliminiert. Der IPP-Aktienplan wurde wie bereits angekündigt nur einmalig durchgeführt.

→ Weitere Informationen zum UBS-Vergütungsmodell werden im Vergütungsbericht 2010 publiziert, der als Teil des Geschäftsberichts 2010 im März 2011 erscheint

Vergütungsmodell 2010 für Konzernleitungsmitglieder

40% des Jahresbonus eines Konzernleitungsmitglieds wird in Cash ausbezahlt, 60% in Aktien. 76% des Bonus für Konzernleitungsmitglieder sind aufgeschoben.



SEEOP – Senior Executive Equity Ownership Plan
PEP – Performance Equity Plan
CBP – Cash Balance Plan

Die hier beschriebenen Elemente gelten weltweit für die Vergütung im Geschäftsjahr 2010. Aufgrund lokaler rechtlicher Anforderungen können die Bedingungen für die Zuteilung an gewissen Standorten variieren.