

*Die Meinung unserer
Aktionäre ist uns wichtig –
Veränderungen an der
Vergütungsstruktur 2012*

Zusätzliche Informationen für die Aktionäre betreffend die Konsultativ-
abstimmung über den Vergütungsbericht 2012 – Traktandum 1.2.

Veränderungen an unserem Vergütungsmodell

Nach der Konsultativabstimmung über den Vergütungsbericht von UBS an der Generalversammlung im letzten Jahr führten wir einen breiten Dialog mit unseren Aktionären, um ein besseres Verständnis für ihre Ansichten zur Optimierung der Vergütungspläne und zur Verbesserung der Offenlegung zu entwickeln. Die daraus gewonnenen Erkenntnisse haben wir bei der Überprüfung unseres Vergütungssystems berücksichtigt und für das Geschäftsjahr 2012 weitreichende Änderungen vorgenommen. Die wichtigsten Veränderungen betreffend Zuteilungen, die 2013 für die Geschäftsjahre 2012 und danach gewährt werden, sind folgende:

Um die Interessen unserer Aktionäre, Obligationäre und Mitarbeiter besser miteinander in Einklang zu bringen, haben wir den **Deferred Contingent Capital Plan (DCCP) eingeführt**, der die Hauptmerkmale der verlustabsorbierenden Schuldtitel abbilden soll, die wir 2012 emittiert haben. Zuteilungen unter diesem Plan werden fünf Jahre aufgeschoben und am Ende des fünften Jahres ausbezahlt (fünfjährige Aufschubfrist), sofern das Arbeitsverhältnis mit UBS fortbesteht, die Performance-Bedingungen erfüllt werden und keine nachteiligen Handlungen erfolgen. DCCP-Zuteilungen verfallen, wenn unsere Basel-III-Kernkapitalquote (Common Equity Tier 1) unter 7% fällt oder ein Viability-Ereignis eintritt. Der 7%-Schwellenwert des Plans ist höher als der Schwellenwert von 5% für die von Anlegern derzeit gehaltenen verlustabsorbierenden Schuldtitel. Die Mitarbeiter,

einschliesslich der Mitglieder der Konzernleitung, würden demnach ihren Anspruch auf die Zuteilungen verlieren, bevor die von den Anlegern gehaltenen Schuldtitel abgeschrieben sind. Trotz des höheren Schwellenwerts haben wir uns bei der Festlegung der Zinssätze an den Marktniveaus der bestehenden verlustabsorbierenden Schuldtitel von UBS mit niedrigerem Trigger orientiert. Entsprechend haben wir für die Mitarbeiter niedrigere Zinssätze festgelegt als für die bestehenden Inhaber von verlustabsorbierenden Schuldverschreibungen. Wir werden nur für die Jahre, in welchen das Unternehmen auf bereinigter Basis einen Vorsteuergewinn erzielt, Zinsen ausbezahlen. In Jahren, in denen die Bank auf bereinigter Basis einen Vorsteuerverlust ausweist, werden den Planteilnehmern keine Zinsen ausbezahlt. Zusätzlich zum Schwellenwert in Bezug auf die Kapitalquote von 7% muss für die DCCP-Zuteilungen an die Konzernleitungsmitglieder eine weitere Performance-Bedingung erfüllt sein. In jedem der fünf Jahre vor der Übertragung, in dem UBS auf bereinigter Basis keinen Vorsteuergewinn erzielt, verfallen 20% der Zuteilungen an die Konzernleitungsmitglieder. Somit unterliegen 100% der DCCP-Zuteilungen an die Konzernleitungsmitglieder während der Aufschubfrist einem zusätzlichen Verfallsrisiko. Die FINMA, unsere Aufsichtsbehörde, hat die Eigenmittelbehandlung für DCCP-Zuteilungen genehmigt. Wir erwarten, dass wir im Laufe der nächsten fünf Jahre mit diesem Programm weitere 100 Basispunkte verlustabsorbierendes Kapital mit hohem Trigger aufbauen können, welches als

Die Meinung unserer Aktionäre ist uns wichtig – Veränderungen an der Vergütungsstruktur 2012

zusätzlicher Puffer gegen Kapitaleinbussen dienen kann.

Wir haben **erhebliche Änderungen am Equity Ownership Plan (EOP) vorgenommen**, der auch für Mitglieder der Konzernleitung gilt. Die Aufschubfrist der EOP-Zuteilungen wurde wie nachstehend beschrieben verlängert. Zudem wurden die Performance-Bedingungen überarbeitet. Die Übertragung der Zuteilungen an Mitglieder der Konzernleitung, Group Managing Directors, Key Risk Takers und hochbezahlte Mitarbeiter (Mitarbeiter, deren leistungsabhängige Zuteilungen 2 Millionen Franken/US-Dollar übersteigen) hängt neu sowohl von der Performance des Konzerns als auch von der Performance der Unternehmensbereiche ab. (Zuvor war die Übertragung der EOP-Zuteilungen für leitende Mitarbeiter allein an die Performance ihrer Unternehmensbereiche bzw. im Falle des Corporate Center an die Performance des Gesamtkonzerns geknüpft.)

Ausserdem **gelten nun strengere Performance-Bedingungen**, sodass Verluste für den Konzern und/oder Unternehmensbereiche den vollständigen Verfall der Zuteilungen und eine schwache Performance den teilweisen Verfall der Zuteilungen zur Folge haben. Wir haben uns für Performance-Bedingungen entschieden, die unseren Fokus auf nachhaltige Performance verstärken. Ausschlaggebend ist unsere Performance über Zeiträume von zwei bis drei Jahren; die Leistungsziele sind jedoch so festgelegt, dass sich die Mitarbeiter eine leistungsabhängige Zuteilung nicht zwei Mal verdienen müssen (einmal bei Gewährung und ein weiteres Mal während der Aufschubfrist). Unsere Performance-Bedingungen sind ferner auf unsere strategischen Ziele abgestimmt und berücksichtigen die finanziellen

Auswirkungen der 2013 und 2014 stattfindenden Transformation und Restrukturierung der Bank. Unsere für 2012 geltenden Performance-Bedingungen für leistungsabhängige Zuteilungen wurden im Voraus veröffentlicht, und wir werden über den Stand der Vergütung in Bezug auf diese Bedingungen Bericht erstatten. Der Verwaltungsrat wird die Situation in Bezug auf die Performance-Schwellenwerte jedes Jahr überprüfen und den Schwellenwert für neue Zuteilungen gegebenenfalls anpassen. Unserer Ansicht nach eignet sich unser überarbeiteter Ansatz auf diesem Gebiet, unangemessene Zahlungen für schlechte oder negative Performance zu vermeiden und die Fokussierung der Mitarbeiter auf eine mittel- bis längerfristig nachhaltige Performance sicherzustellen.

Die früher bestehenden Pläne für aufgeschobene variable Vergütung für die Konzernleitung, namentlich der Cash Balance Plan, der Senior Executive Equity Ownership Plan und der Performance Equity Plan, wurden alle **aufgehoben und durch zwei allgemein geltende Pläne ersetzt**: den Equity Ownership Plan (EOP) und den Deferred Contingent Capital Plan (DCCP), die oben bereits erwähnt wurden. Somit haben wir von nun an bei unseren Plänen mit aufgeschobener Vergütung alle Hebeleffekte eliminiert.

Wir haben die **Aufschubfrist** für unsere Pläne für leistungsabhängige Zuteilungen **verlängert**. Durch die Einführung des DCCP, bei dem die vollständige Übertragung der Zuteilungen erst nach fünf Jahren erfolgt, und durch die Änderung der Übertragungsbedingungen für den EOP hat sich die durchschnittliche Aufschubdauer für die Konzernleitung auf 4,5 Jahre (von 2,7 Jahren im Jahr 2011) und für die übrigen Mitarbeiter auf 3,8 Jahre (von

2,0 Jahren im Jahr 2011) erhöht. Die Aufschubfrist für den EOP wurde verlängert, sodass Zuteilungen für die Konzernleitung nun in drei gleichen Tranchen in den Jahren drei bis fünf statt wie bisher in fünf gleichen jährlichen Tranchen über fünf Jahre hinweg ausbezahlt werden. Für die übrigen Mitarbeiter werden die EOP-Zuteilungen generell in zwei gleichen Tranchen in den Jahren zwei und drei statt wie bisher in drei gleichen jährlichen Tranchen über drei Jahre hinweg ausbezahlt. Damit wird sichergestellt, dass unsere Mitarbeiter auf die längerfristige Profitabilität des Unternehmens fokussiert bleiben. Wir gehen davon aus, dass die von uns gewählte Aufschubfrist und insbesondere der Kreis der Mitarbeiter, deren Zuteilungen erst nach Ablauf von fünf Jahren vollständig übertragen werden (über 6000 Personen), länger beziehungsweise grösser ist als bei jedem anderen Unternehmen innerhalb unserer Vergleichsgruppe.

Ausserdem werden bei Mitarbeitern mit einer Gesamtvergütung ab 250 000 Franken/US-Dollar mindestens 60% aller leistungsabhängigen Zuteilungen, die über diesem Betrag liegen (für Konzernleitungsmitglieder mindestens 80%), aufgeschoben. Aufgrund dieser Änderungen sind wir der Überzeugung, dass wir durch die Kombination aus hohen Aufschubquoten, langen Aufschubfristen und dem breiten Personenkreis, für den diese gelten, **den grössten Anteil an aufgeschobenen Vergütungen mit Verfallsrisiko in unserer Vergleichsgruppe** aufweisen. Damit bieten unsere Vergütungspläne im Falle schwacher Performance oder nachteiliger Handlungen einen besseren Schutz für unsere Stakeholder.

Der **Pool für leistungsabhängige Zuteilungen an die Konzernleitungsmitglieder**

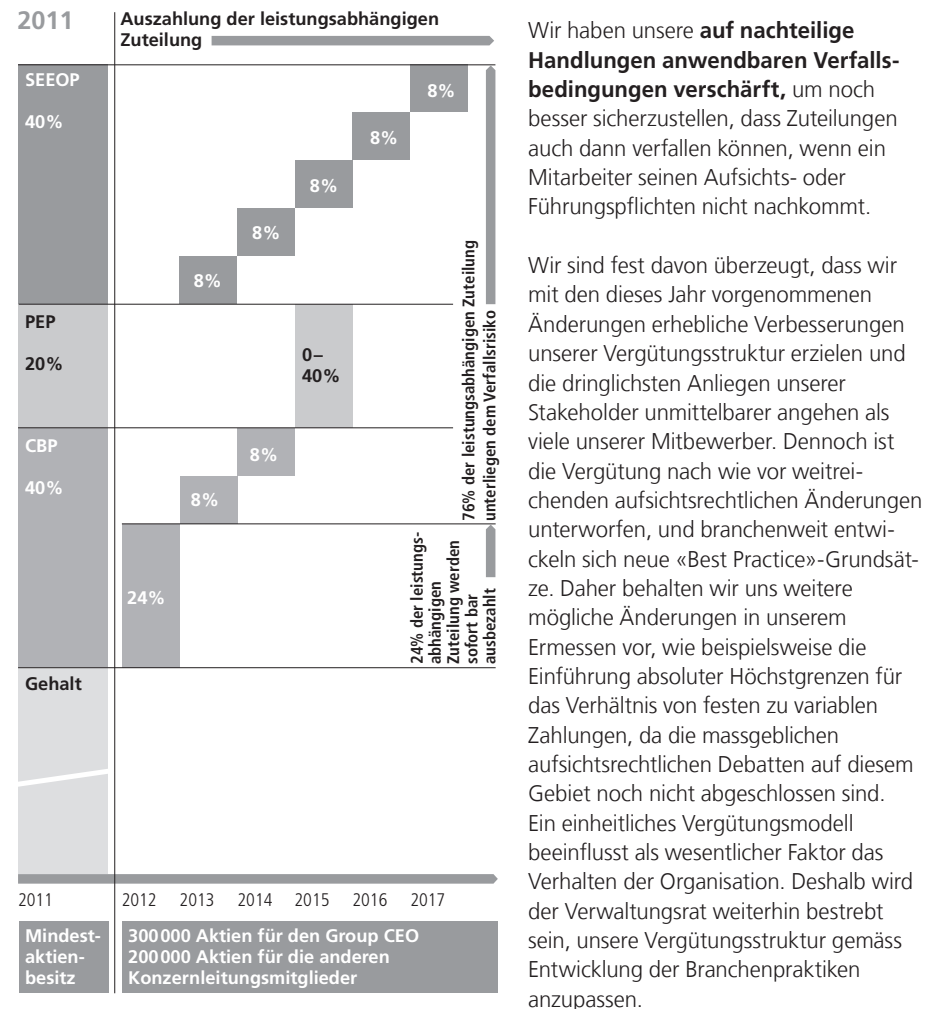
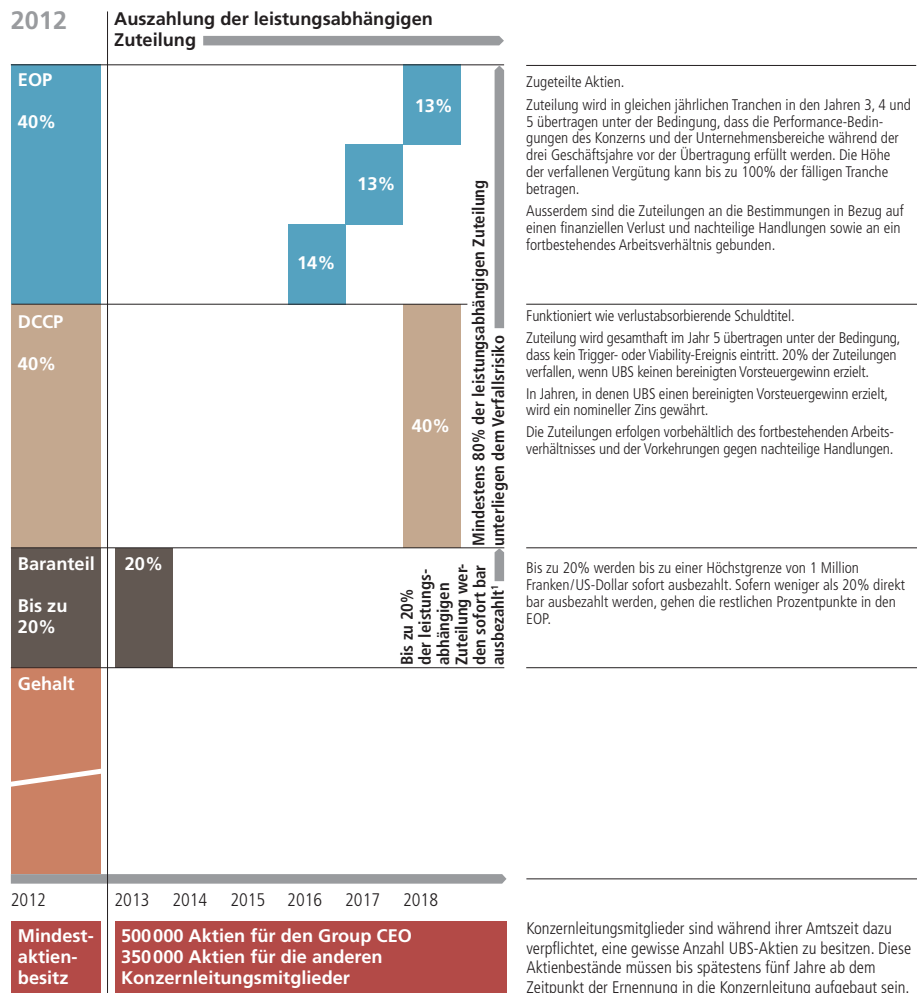
unterliegt neu einer Höchstgrenze von 2,5% des bereinigten Vorsteuergewinns des Konzerns. Diese Höchstgrenze ist nicht nur ein wichtiger Mechanismus zur Vermeidung übermässiger Zahlungen, sondern auch ein Anreiz für das Managementteam, sich um eine bessere Finanzperformance für den gesamten Konzern zu bemühen. Zudem können höchstens 20% der leistungsabhängigen Zuteilung für ein Konzernleitungsmitglied umgehend bar ausbezahlt werden, und der Group CEO kann in seinem Ermessen empfehlen, diesen Anteil zu verringern oder ganz zu streichen und die betreffenden Beträge im Rahmen des EOP aufzuschieben, sofern der Verwaltungsrat dem zustimmt. Wir haben ferner die Höchstgrenze der leistungsabhängigen Zuteilungen, die umgehend an einen Mitarbeiter – einschliesslich der Mitglieder der Konzernleitung – bar ausbezahlt werden können, von 2 Millionen Franken/US-Dollar auf 1 Million Franken/US-Dollar halbiert (wobei alle Zahlungen, die diese Obergrenze überschreiten, im Rahmen des EOP aufgeschoben werden). All diese Massnahmen bieten zusätzlichen Schutz gegen übermässige Zahlungen.

Wir haben **die Mindestanzahl zu haltender UBS-Aktien** deutlich erhöht, nämlich für den Group CEO um 67% und für alle anderen Mitglieder der Konzernleitung um 75%, sodass der Group CEO nun 500 000 Aktien (bisher: 300 000 Aktien) und die übrigen Mitglieder der Konzernleitung nun 350 000 Aktien (bisher: 200 000 Aktien) halten müssen. Jede Führungskraft ist verpflichtet, diese Aktienbestände aufzubauen und für ihre gesamte Amtsdauer bei der Konzernleitung zu halten. Konzernleitungsmitglieder dürfen keine Aktien verkaufen, solange dieser Mindestbestand nicht erreicht ist. Wir sind überzeugt, dass diese Änderung

Die Meinung unserer Aktionäre ist uns wichtig – Veränderungen an der Vergütungsstruktur 2012

Vergütungsstruktur im Jahr 2012 für Mitglieder der Konzernleitung

Die untenstehende Übersicht zeigt die Vergütungsstruktur im Jahr 2012 für Mitglieder der Konzernleitung im Vergleich mit der Struktur von 2011.
Bis zu 20% der jährlichen leistungsabhängigen Zuteilungen werden sofort bar ausbezahlt, mindestens 40% unter EOP und weitere 40% unter DCCP.



für eine bessere Abstimmung mit den Aktionären sorgt, ohne dass der Bank dadurch ein höherer Vergütungsaufwand entsteht.

Wir haben unsere **auf nachteilige Handlungen anwendbaren Verfallsbedingungen verschärft**, um noch besser sicherzustellen, dass Zuteilungen auch dann verfallen können, wenn ein Mitarbeiter seinen Aufsichts- oder Führungspflichten nicht nachkommt.

Wir sind fest davon überzeugt, dass wir mit den dieses Jahr vorgenommenen Änderungen erhebliche Verbesserungen unserer Vergütungsstruktur erzielen und die dringlichsten Anliegen unserer Stakeholder unmittelbarer angehen als viele unserer Mitbewerber. Dennoch ist die Vergütung nach wie vor weitreichenden aufsichtsrechtlichen Änderungen unterworfen, und branchenweit entwickeln sich neue «Best Practice»-Grundsätze. Daher behalten wir uns weitere mögliche Änderungen in unserem Ermessen vor, wie beispielsweise die Einführung absoluter Höchstgrenzen für das Verhältnis von festen zu variablen Zahlungen, da die massgeblichen aufsichtsrechtlichen Debatten auf diesem Gebiet noch nicht abgeschlossen sind. Ein einheitliches Vergütungsmodell beeinflusst als wesentlicher Faktor das Verhalten der Organisation. Deshalb wird der Verwaltungsrat weiterhin bestrebt sein, unsere Vergütungsstruktur gemäss Entwicklung der Branchenpraktiken anzupassen.

1 50% der leistungsabhängigen Zuteilungen für Code Staff werden in Form von blockierten UBS-Aktien ausgerichtet.

Vergütung für 2012

Im Jahr 2012 verzeichnete UBS einen Vorsteuerverlust von 1774 Millionen Franken. Das Resultat beinhaltet mehrere Posten im Zusammenhang mit der Beschleunigung unserer Strategie, die wir im Oktober 2012 angekündigt hatten. Wir erfassten Wertminderungen auf Goodwill von 3,1 Milliarden Franken sowie Restrukturierungskosten von 0,4 Milliarden Franken. Zudem resultierten Verluste aus der Bewertung des eigenen Kreditrisikos von 2,2 Milliarden Franken infolge der Verengung unserer Kreditspreads. Grund dafür ist, dass sich die Bonität unserer Schuldtitel nach Ansicht der Marktteilnehmer verbessert hat, was wiederum teilweise auf unsere beschleunigte Strategieumsetzung zurückzuführen ist. Wir verzeichneten auch positive Effekte in der Höhe von 846 Millionen Franken aufgrund von Änderungen bei der Pensionskasse in der Schweiz und den Gesundheits- und Lebensversicherungen für Pensionierte in den USA.

Nach Bereinigung um diese Posten (die vom Management der Unternehmensbereiche nicht kontrolliert werden können beziehungsweise das Ergebnis strategischer Entscheidungen sind) zeigt sich ein klareres Bild der Gesamtentwicklung. Auf bereinigter Basis wies UBS einen Vorsteuergewinn von 3,0 Milliarden Franken aus, der Geldbussen und Gewinnherausgaben in Höhe von 1,4 Milliarden Franken in Zusammenhang mit dem Libor beinhaltet.

Was die tatsächlichen Zuteilungen für 2012 betrifft, berücksichtigten das Human Resources and Compensation Committee

(HRCC) und der Verwaltungsrat nebst diesen Ergebnissen auch die zahlreichen positiven Entwicklungen während des Jahres, so unter anderem:

- die erfreuliche Entwicklung der UBS-Aktie, deren Kurs im Jahresverlauf um 28% anstieg;
- die grossen Fortschritte beim Aufbau unserer branchenführenden Kapitalquoten;
- das Übertreffen unserer Zielsetzungen bei der Reduktion der risikogewichteten Aktiven;
- die bedeutenden Nettoneugeldzuflüsse; und
- die Fortschritte aus der 2011 lancierten Strategie, welche es UBS ermöglichten, die Strategieumsetzung wie im Oktober 2012 angekündigt zu beschleunigen.

Bei der Festlegung der Gesamtpools für leistungsabhängige Zuteilungen berücksichtigte das HRCC sämtliche dieser Faktoren. Entsprechend wurde der Pool von UBS für leistungsabhängige Zuteilungen auf 2,5 Milliarden Franken verkleinert. Dies entspricht einer Abnahme um 7% gegenüber 2011 beziehungsweise um 42% gegenüber 2010 und damit dem tiefsten Stand seit der Finanzkrise. Zusammen mit den weitreichenden Veränderungen, die wir an der Vergütungsstruktur vorgenommen haben, den Fortschritten der Bank beim Ausbau ihrer branchenführenden Kapitalquoten und der vorgeschlagenen Erhöhung der Aktionärsdividende um 50% für das Jahr 2012 belegt dies die weitere Anpassung des Verhältnisses zwischen Vergütung, Kapital und Dividenden.

Da sich der bereinigte Vorsteuergewinn des Konzerns für 2012 auf 3,0 Milliarden Franken belief und die neu eingeführte Höchstgrenze von 2,5% zur Anwendung kam, wurde für den Pool für leistungsabhängige Zuteilungen an die Konzernleitungsmitglieder für das Geschäftsjahr 2012 die Höchstgrenze bei 75 Millionen Franken festgelegt. Der effektive Pool für leistungsabhängige Zuteilungen an die Konzernleitungsmitglieder für 2012 betrug 52 Millionen Franken und somit 1,7% des bereinigten Vorsteuergewinns. Für Mitglieder der Konzernleitung, die während der gesamten Jahre 2011 und 2012 im Amt waren, sanken die Zuteilungen um 10% und die Gesamtvergütung um 7% im Vergleich zum Vorjahr. Zwar sieht die Vergütungsstruktur des Unternehmens die sofortige Barauszahlung von bis zu 20% der leistungsabhängigen Zuteilung an die Mitglieder der Konzernleitung vor. In Anbetracht des Gesamtergebnisses für 2012 und basierend auf einem Vorschlag des Group CEO wurde indes beschlossen, dass die leistungsabhängige Vergütung für die obersten Führungskräfte vollständig aufgeschoben werden soll. Die zur Barauszahlung vorgesehene Komponente der Zuteilung wurde in Form von aufgeschobenen Aktien (EOP) ausgerichtet und beträgt 60% der leistungsabhängigen Zuteilungen für 2012 (die restlichen 40% entfallen auf den neuen DCCP). Somit werden die leistungsabhängigen Zuteilungen für jedes Konzernleitungsmitglied zu 100% aufgeschoben und verfallen, wenn die Leistungsziele nicht erreicht werden.

Sergio P. Ermotti erhielt eine leistungsabhängige Zuteilung von 6,1 Millionen Franken in

Anerkennung seiner Leistung in seinem ersten ganzen Jahr als Group CEO. Somit belief sich seine Gesamtvergütung auf 8,9 Millionen Franken. Der gesamte Betrag der leistungsabhängigen Zuteilung wird als aufgeschobene Vergütung ausgerichtet. Davon entfallen 60% auf aufgeschobene Aktien unter dem EOP, welche in den Jahren drei bis fünf nach Zuteilung zur Übertragung fällig sind, und 40% auf einen aufgeschobenen Anteil unter dem DCCP, welcher fünf Jahre nach Zuteilung zur Übertragung fällig ist. Das höchstbezahlte Konzernleitungsmitglied im Jahr 2012 neben dem Group CEO war Robert J. McCann mit einer Gesamtvergütung von 8,6 Millionen Franken. Seine leistungsabhängige Vergütung für 2012 ist zu 100% aufgeschoben. Davon entfallen 60% auf aufgeschobene Aktien unter dem EOP, welche in den Jahren drei bis fünf nach Zuteilung zur Übertragung fällig sind, und 40% auf einen aufgeschobenen Anteil unter dem DCCP, welcher fünf Jahre nach Zuteilung zur Übertragung fällig ist. Im Laufe des Jahres 2012 stiess Andrea Orcel zu UBS, nachdem er 20 Jahre bei Bank of America/Merrill (BAC) tätig gewesen war. Am 1. Juli 2012 wurde er als Co-CEO der Investment Bank in die Konzernleitung berufen. Am 1. November wurde er zum alleinigen CEO dieses Unternehmensbereichs ernannt. Im Einklang mit der Marktpraxis erhielt er Zuteilungen als Ersatz für aufgeschobene Vergütungen und Nebenleistungen seines früheren Arbeitgebers, die infolge seines Eintritts bei UBS verfielen. Grundsätzlich sind wir bestrebt, solche Ersatzzuteilungen zu den Bedingungen der vom früheren Arbeitgeber gebotenen Zuteilungen zu gewähren, die bei einem Wechsel zu UBS verfallen.

Die Meinung unserer Aktionäre ist uns wichtig – Veränderungen an der Vergütungsstruktur 2012

Unsere Vergütungsstruktur sieht für den Präsidenten des Verwaltungsrats Axel A. Weber, der an der Generalversammlung im Mai 2012 gewählt wurde, ein jährliches Grundgehalt von 2 Millionen Franken und 200 000 UBS-Aktien, die für vier Jahre blockiert sind, sowie Sachleistungen vor. Die Aktien sind nicht als variable Vergütung konzipiert oder vorgesehen. Da Axel A. Weber seine Funktion als Verwaltungsratspräsident im Mai übernahm, wurde die Zahl der Aktien, die er für 2012 erhielt, anteilig gewährt. Zum Zeitpunkt der Zuteilung wurden die von ihm erhaltenen anteiligen Aktien (133 333) mit 2 003 995 Franken bewertet. Damit belief sich die Gesamtvergütung, einschliesslich der Sachleistungen und Arbeitgeberbeiträge an die Pensionskasse, für seine Dienste als Verwaltungsratspräsident von Mai bis Dezember 2012 auf 3 568 341 Franken. Wie früher bekannt gegeben, genehmigte der Verwaltungsrat nach seiner Wahl in den Verwaltungsrat an der Generalversammlung 2012 eine einmalige Zahlung an Axel A. Weber.

© UBS 2013. Das Schlüsselsymbol und UBS gehören zu den geschützten Marken von UBS. Alle Rechte vorbehalten.

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

UBS AG
Postfach, CH-8098 Zürich
Postfach, CH-4002 Basel

www.ubs.com

