

Mitsprache bei der Vergütung

Aktionärsinformationen zu den Anträgen
über die Vergütung an der
Generalversammlung 2016 der UBS Group AG



Sehr geehrte Aktionärinnen und Aktionäre



2015 haben wir starke Ergebnisse vorgelegt und die Renditen für unsere Aktionäre gesteigert. Gleichzeitig hat unser Management der Stärkung unserer Kultur eine hohe Priorität eingeräumt. Wir haben unsere Prinzipien und Verhaltensweisen fest in unseren Geschäftsabläufen verankert. Sie sind nun ein wesentlicher Einflussfaktor bei unseren Talentmanagement- und Vergütungsentscheidungen. Wir legen äussersten Wert auf Integrität im Zusammenhang mit Leistung. Unsere Vergütungspolitik soll unsere längerfristige Profitabilität sichern, ein verantwortungsvolles Risikoverhalten fördern, die Vergütung mit den Interessen unserer Aktionäre in Einklang bringen und für nachhaltige Ergebnisse zugunsten unserer Aktionäre sorgen. Die Vergütungsstruktur für unsere Konzernleitung blieb 2015 insgesamt unverändert. Wir wollen herausragende Leistungen belohnen und vor dem Hintergrund eines sich rasch wandelnden regulatorischen Umfelds zugleich ein angemessenes Gleichgewicht mit den Renditen für unsere Aktionäre wahren.

In dieser Publikation geben wir Ihnen Hintergrundinformationen über die Vorschläge zur Vergütung der Konzernleitung und des Verwaltungsrates. Wie im vergangenen Jahr legen wir diese Vorschläge gemäss der Verordnung gegen übermässige Vergütungen und unseren Statuten unseren Aktionärinnen und Aktionären zur Genehmigung vor.

An der Generalversammlung 2016 werden die Aktionäre über die variable Vergütung der Konzernleitung für das Geschäftsjahr 2015, die fixe Vergütung der Konzernleitung für das Geschäftsjahr 2017 sowie über die

Dieses Dokument und die hierin enthaltenen Informationen dienen ausschliesslich Informationszwecken und stellen kein Angebot zum Kauf oder Verkauf von Wertpapieren oder anderen Finanzinstrumenten in der Schweiz, in den USA oder jedem anderen Land dar. Es sollten keine Anlageentscheidungen mit Bezug zu Wertpapieren von der oder zur UBS Group AG oder deren Tochtergesellschaften auf Grundlage dieses Dokuments getroffen werden. Weitere Informationen finden sich im Lagebericht für das am 31. Dezember 2015 zu Ende gegangene Geschäftsjahr. Dieser Bericht ist abrufbar unter www.ubs.com/geschaeftsbericht. UBS ist nicht verpflichtet, die hierin publizierten Informationen zu aktualisieren.

Vergütung des Verwaltungsrates für den Zeitraum von der Generalversammlung 2016 bis zur Generalversammlung 2017 abstimmen. Darüber hinaus bitten wir Sie als Aktionäre, im Rahmen der Konsultativabstimmung auch über unseren Vergütungsbericht zu befinden, in dem Strategie und Grundsätze, Governance und Praktiken der Vergütung erläutert sind.

Sowohl die Konsultativabstimmung als auch die bindenden Abstimmungen über die Vergütung liefern uns wertvolles Feedback über unsere Vergütungspolitik und sind Ausdruck unseres Bekenntnisses zu einer transparenten Mitsprache unserer Aktionäre bei der Vergütung. Für Ihre Mitsprache sind wir sehr dankbar.

Die spezifischen Traktanden zur Vergütung, über die unsere Aktionäre abstimmen, sind nachfolgend im Einzelnen beschrieben. Ich hoffe, dass diese Zusatzinformationen für Sie nützlich sind. Weitere Informationen zur Vergütungsstruktur der Konzernleitung und des Verwaltungsrates, einschliesslich Governance und Vergütungspolitik, sind im Vergütungsbericht 2015 der UBS Group AG unter www.ubs.com/geschaeftsbericht abrufbar.

Freundliche Grüsse

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Axel Weber', with a stylized flourish at the end.



Axel A. Weber
Präsident des Verwaltungsrates

Mitsprache bei der Vergütung an der Generalversammlung 2016

Die Aktionäre der UBS Group AG werden gebeten, gemäss Artikel 43 Abs. 1 der Statuten der UBS Group AG, die an der Generalversammlung 2014 genehmigt wurden, an der Generalversammlung 2016 über die folgenden Traktanden zum Thema Vergütung abzustimmen (auf der Traktandenliste auf der nächsten Seite blau hinterlegt).

Traktanden der Generalversammlung 2016

1. Lagebericht sowie Konzernrechnung und Jahresrechnung (Einzelabschluss) der UBS Group AG für das Geschäftsjahr 2015
 - 1.1. Genehmigung des Lageberichts sowie der Konzernrechnung und der Jahresrechnung (Einzelabschluss) der UBS Group AG
 - 1.2. Konsultativabstimmung über den Vergütungsbericht 2015 der UBS Group AG
2. Gewinnverwendung und Dividendenausschüttung
 - 2.1. Gewinnverwendung und ordentliche Dividendenausschüttung aus der Kapitaleinlagereserve
 - 2.2. Ausschüttung einer Sonderdividende aus der Kapitaleinlagereserve
3. Entlastung der Mitglieder des Verwaltungsrates und der Konzernleitung für das Geschäftsjahr 2015
4. Genehmigung des Gesamtbetrags der variablen Vergütung der Mitglieder der Konzernleitung für das Geschäftsjahr 2015
5. Genehmigung des maximalen Gesamtbetrags der fixen Vergütung der Mitglieder der Konzernleitung für das Geschäftsjahr 2017
6. Wahlen
 - 6.1. Bestätigungswahl der Mitglieder des Verwaltungsrates
 - 6.2. Wahl neuer Mitglieder des Verwaltungsrates
 - 6.3. Wahl der Mitglieder des Compensation Committee
7. Genehmigung des maximalen Gesamtbetrags der Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrates für den Zeitraum von der ordentlichen Generalversammlung 2016 bis zur ordentlichen Generalversammlung 2017
8. Bestätigungswahlen
 - 8.1. Bestätigungswahl des unabhängigen Stimmrechtsvertreters, ADB Altorfer Duss & Beilstein AG, Zürich
 - 8.2. Bestätigungswahl der Revisionsstelle, Ernst & Young AG, Basel

-  Konsultativabstimmung über die Vergütung
-  Bindende Abstimmung über die Vergütung

Traktandum 1.2: Konsultativabstimmung über den Vergütungsbericht 2015 der UBS Group AG

Der Verwaltungsrat beantragt, den Vergütungsbericht 2015 der UBS Group AG in einer Konsultativabstimmung zu bestätigen.

Vergütungsgrundsätze und -struktur 2015

Der Verwaltungsrat bittet die Aktionäre, die Vergütungsstruktur 2015, die gegenüber 2014 weitgehend unverändert geblieben ist, in der Konsultativabstimmung zum Vergütungsbericht 2015 der UBS Group AG weiterhin zu unterstützen. Der Vergütungsbericht 2015 der UBS Group AG enthält die Einzelheiten zur Vergütungspolitik, Vergütungsstruktur und Vergütungs-Governance von UBS und konzentriert sich im Speziellen auf die Regelungen und Praktiken, die für die Konzernleitung und den Verwaltungsrat gelten. Der Bericht ist im Internet abrufbar unter: www.ubs.com/geschaeftsberichte.

Compensation Governance Framework

Das Compensation Committee des Verwaltungsrates ist dafür verantwortlich, dass unser Vergütungsprozess einer wirksamen Governance und Aufsicht unterliegt. Es setzt sich aus unabhängigen Verwaltungsratsmitgliedern zusammen, die jährlich von der Generalversammlung der UBS Group AG gewählt werden.

Grundsätze der Gesamtvergütung

Unsere Vergütungsphilosophie besteht darin, die Interessen unserer Mitarbeiter mit jenen unserer Kunden und Investoren in Einklang zu bringen. Die Grundsätze der Gesamtvergütung untermauern unseren Vergütungsansatz, indem sie einen

Rahmen vorgeben, der ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Leistung und umsichtigem Risikoverhalten definiert. Dieser Rahmen baut ausserdem auf unseren Leitprinzipien auf: Kundenfokus, exzellenter Service und nachhaltige Leistung.

Vergütung der Konzernleitung

Jedes Mitglied der Konzernleitung erhält ein fixes Grundgehalt und kann eine jährliche leistungsabhängige Zuteilung erhalten. Die Vergütungsstruktur der Konzernleitung enthält eine Reihe von Elementen zur Förderung einer angemessenen Risikobereitschaft sowie von Verhaltensweisen, die zu nachhaltigen Leistungen und Ergebnissen führen.

Die Leistungsbeurteilung der Mitglieder der Konzernleitung basiert auf einer Balanced Scorecard. Diese ermöglicht es dem Verwaltungsrat, die individuelle Leistung im Verhältnis zu verschiedenen quantitativen und qualitativen Leistungskennzahlen zu beurteilen. Ausgangspunkt für die Festlegung der jährlichen leistungsabhängigen Zuteilung eines Mitglieds der Konzernleitung ist das Erreichen bestimmter quantitativer Leistungsziele sowie die Beurteilung der Leistung aufgrund qualitativer Kennzahlen. Bei der Empfehlung leistungsabhängiger Zuteilungen für den Chief Executive Officer (Group CEO) und die anderen Konzernleitungsmitglieder wird die Gesamtvergütung für jede

Rolle mit dem breiteren Markt und einer vergleichbaren Gruppe von Unternehmen verglichen. Die Unternehmen der Vergleichsgruppe werden aufgrund ihrer Grösse, ihres Geschäfts- und geografischen Mixes sowie des Ausmasses, in dem sie bei der Talentrekrutierung mit uns konkurrieren, ausgewählt.

Die leistungsabhängige Zuteilung beinhaltet eine kurzfristige Komponente, die direkt in bar ausbezahlt wird, und eine längerfristige Komponente, die bis zu fünf Jahre aufgeschoben wird. Wie in unserem Vergütungsbericht 2015 der UBS Group AG beschrieben, werden mindestens 80% der leistungsabhängigen Zuteilung eines Konzernleitungsmitglieds aufgeschoben. Das heisst, jedem Konzernleitungsmitglied werden maximal 20% der gesamten leistungsabhängigen Vergütung in Form eines unmittelbaren Baranteils ausbezahlt, wobei eine Höchstgrenze von 1 Million Franken/US-Dollar (oder dem Gegenwert der lokalen Währung) gilt. Beträge oberhalb dieser Schwelle werden als UBS Notional Shares unter dem Equity Ownership Plan (EOP) gewährt.

Mindestens 50% der gesamten leistungsabhängigen Zuteilung werden im Rahmen des EOP gewährt und erst in den Jahren drei bis fünf in drei gleichen Tranchen übertragen, sofern die anwendbaren Performance-Bedingungen erfüllt sind. Die verbleibenden 30% der gesamten leistungsabhängigen Zuteilung werden im Rahmen des Deferred Contingent Capital Plan (DCCP) gewährt. Unter diesem Plan erhalten die Mitglieder der Konzernleitung als zusätzliches Kernkapital (AT1) an-rechenbare Notional-AT1-Instruments, die voraussichtlich im Jahr fünf übertragen und jährlich verzinst werden. Neben einer Mindestanforderung von 10% in Bezug

auf die stufenweise umgesetzte Kernkapitalquote (CET1) unterliegen die DCCP-Zuteilungen einer weiteren Performance-Bedingung. Falls das Unternehmen in den Jahren während der Aufschubfrist auf Konzernebene keinen bereinigten Vorsteuergewinn erzielt, verfallen für die Mitglieder der Konzernleitung für jedes Jahr ohne Gewinn 20% der Zuteilungen. Dies bedeutet, dass 100% der Zuteilung zusätzlich zur Mindestanforderung für die Kapitalquote einem Verfallsrisiko unterliegen.

Der Pool für leistungsabhängige Vergütungen an Konzernleitungsmitglieder ist auf maximal 2,5% des bereinigten Vorsteuergewinns des Konzerns begrenzt. Dadurch wird die Gesamtvergütung der Konzernleitung an die Profitabilität des Unternehmens gebunden. Da sich der bereinigte Vorsteuergewinn des Konzerns 2015 auf 5,6 Milliarden Franken belief, liegt die Höchstgrenze des Pools für leistungsabhängige Zuteilungen der Konzernleitung für das Geschäftsjahr 2015 bei 141 Millionen Franken. Der effektive Pool für leistungsabhängige Zuteilungen an die Konzernleitung betrug für das Jahr 2015 insgesamt 71,3 Millionen Franken oder 1,3% des bereinigten Vorsteuergewinns des Konzerns. Die leistungsabhängige Vergütung des Group CEO ist zudem auf das Fünffache seines Jahresgrundgehalts begrenzt. Die leistungsabhängigen Vergütungen der übrigen Konzernleitungsmitglieder sind auf das Siebenfache ihrer Jahresgrundgehälter begrenzt.

Die nachfolgenden Seiten enthalten einen grafischen Überblick über die Vergütungsstruktur.

Vergütungsstruktur im Jahr 2015 für die Konzernleitung

Fixe Vergütung und Nebenleistungen		
	Grundgehalt	Beiträge an Vorsorgeeinrichtungen und andere Nebenleistungen
Beschreibung	Widerspiegelt die Verantwortung, den Stelleninhalt, die Erfahrung und Fähigkeiten	Beiträge an Vorsorgeeinrichtungen und weitere relevante Leistungen auf Basis der lokalen Marktpraktiken und Reglemente
Fälligkeit	–	–
Performance-Bedingungen	–	–
Auszahlung	Bar	Länderspezifisch
Vergütungsbegrenzung	–	–
Anforderung bezüglich Aktienbeteiligung	–	–

¹ Bis zu 20% der leistungsabhängigen Vergütung werden direkt in bar ausbezahlt, vorbehaltlich einer maximalen Limite für Barvergütungen von 1 Million Franken/US-Dollar.

Variable Vergütung

Leistungsabhängige Zuteilung auf Basis einer Balanced Scorecard; Beurteilung der individuellen Leistung im Verhältnis zu verschiedenen quantitativen und qualitativen Kennzahlen zur Leistungsmessung

Baranteil (bis zu 20% der leistungsabhängigen Vergütung)¹

Honoriert Leistung nach Zielen, Werten und Verhaltensweisen

Unmittelbar (2016)

–

Bar

EOP (mindestens 50% der leistungsabhängigen Vergütung)

Honoriert die Schaffung von langfristigem Mehrwert für die Aktionäre und nachhaltigem Wachstum

Abstimmung mit Aktionärsinteressen

3–5 Jahre (2019–2021)

Übertragung basierend auf der Erreichung des RoTE-Ziels für den Konzern und der RoAE-Ziele der Unternehmensbereiche während der drei Jahre vor der Übertragung

UBS-Aktien

DCCP (30% der leistungsabhängigen Vergütung)

Honoriert umsichtiges Risikoverhalten und Kapitalstärke

Abstimmung mit Inhabern von Schuldverschreibungen

5 Jahre (2021)

Übertragung basierend auf der Profitabilität von UBS und der Einhaltung der Schwellenwerte in Bezug auf die stufenweise umgesetzte Kernkapitalquote

Übertragung entweder in bar oder marktfähigem AT1-Instrument

- Höchstgrenze beim Pool der leistungsabhängigen Zuteilungen für Konzernleitungsmitglieder von 2,5% des bereinigten Vorsteuergewinns des Konzerns
- Individuelle Höchstgrenzen des Verhältnisses der variablen zur fixen Vergütung für Konzernleitungsmitglieder (variable Vergütung des Group CEO auf das Fünffache und für die übrigen Konzernleitungsmitglieder auf das Siebenfache des Jahresgrundgehalts begrenzt)

Vorschriften im Zusammenhang mit Aktienbesitz, nach denen jedes Mitglied der Konzernleitung mindestens einen Bestand von **350 000** UBS-Aktien aufbauen und halten muss. Der Group CEO muss einen Bestand von mindestens **500 000** UBS-Aktien aufbauen und halten. Diese Aktienbestände müssen bis spätestens fünf Jahre ab dem Zeitpunkt der Ernennung in die Konzernleitung aufgebaut sein.

Vergütung des Verwaltungsrates

Die Mitglieder des Verwaltungsrates erhalten feste Honorare für ihre Dienste, von denen 50% in Form von gesperrten UBS-Aktien ausbezahlt werden. Wahlweise können sie auch bis zu 100% ihres festen Honorars in gesperrten UBS-Aktien beziehen. Dies stärkt die Unabhängigkeit der Verwaltungsratsmitglieder gegenüber dem Senior Management und trägt dazu bei, den Fokus auf die langfristige strategische Planung, die Aufsicht und die Governance zu legen. Der Verwaltungsratspräsident erhält als nicht unabhängiges Mitglied des Verwaltungsrates eine Barvergütung, gesperrte UBS-Aktien und Nebenleistungen sowie Beiträge an die Vorsorgeeinrichtung.

Aufgeschobene leistungsabhängige Zuteilungen und UBS-Vergütungspläne für alle anderen Mitarbeiter

Für alle Mitarbeiter, deren Gesamtvergütung 300 000 Franken/US-Dollar übersteigt, wird ein erheblicher Teil der leistungsabhängigen Zuteilungen bis zu fünf Jahre aufgeschoben. Von den jährlichen aufgeschobenen leistungsabhängigen Zuteilungen werden 60% in UBS Notional Shares unter dem EOP und die verbleibenden 40% in Notional Instruments im Rahmen des DCCP gewährt. Diese Pläne unterliegen Verfalls- und Performance-Bedingungen. Damit wollen wir sicherstellen, dass unsere Mitarbeiter sich an der längerfristigen Profitabilität des Unternehmens ausrichten.

Traktandum 4: Genehmigung des Gesamtbetrags der variablen Vergütung der Mitglieder der Konzernleitung für das Geschäftsjahr 2015

Der Verwaltungsrat beantragt, den Gesamtbetrag der variablen Vergütung der Mitglieder der Konzernleitung in der Höhe von 71 250 000 Franken für das Geschäftsjahr 2015 zu genehmigen.

Leistungsbeurteilung 2015 für die Konzernleitungsmitglieder und vorgeschlagener Pool für leistungsabhängige Zuteilungen

Für das Geschäftsjahr 2015 haben wir ein den Aktionären der UBS Group AG zurechenbares Konzernergebnis von 6,2 Milliarden Franken erzielt, was einer Steigerung von 79% gegenüber dem Vorjahr entspricht. Wir erzielten für den Konzern eine bereinigte Rendite auf dem Eigenkapital abzüglich Goodwill und anderer immaterieller Vermögenswerte (bereinigter RoTE) von 13,7%. Sie liegt über unserem Ziel von ungefähr 10%. Wir konnten unsere Kapitalposition weiter stärken und wiesen Ende Jahr eine harte Kernkapitalquote (CET1, vollständig umgesetzt) von 14,5% aus. Dies entspricht einem Anstieg um 110 Basispunkte gegenüber dem Jahresende 2014 und dem höchsten Wert in unserer Vergleichsgruppe grosser weltweit tätiger Banken. Wir konnten unsere risikogewichteten Aktiven weiter reduzieren und verbesserten unsere Leverage Ratio. Auf Basis einer vollständigen Umsetzung stieg die Leverage Ratio für systemrelevante Schweizer Banken (SRB) 2015 auf 5,3%. Der Verwaltungsrat anerkannte, dass der Konzern trotz des

schwierigen Marktumfelds 2015 ein hervorragendes Finanzergebnis erzielte und alle Unternehmensbereiche 2015 gute Ergebnisse auswiesen. Der Verwaltungsrat schlägt daher eine ordentliche Dividende von 0.60 Franken pro Aktie vor, die aufgrund unseres starken Geschäftsergebnisses 20% höher ausfällt als 2014, sowie eine Sonderdividende von 0.25 Franken pro Aktie, welche die signifikante Nettoaufwertung von latenten Steueransprüchen 2015 widerspiegelt.

Die Gesamtdividende steht im Einklang mit unserem Bestreben, mindestens 50% des den Aktionären zurechenbaren Reingewinns auszuschütten.

Bei der Festlegung der leistungsabhängigen Zuteilungen für die Konzernleitungsmitglieder berücksichtigten das Compensation Committee und der Verwaltungsrat Faktoren wie die individuelle Leistung auf Grundlage einer Balanced Scorecard mit quantitativen und qualitativen Messgrössen sowie in Bezug auf Marktpositionierung und Trends.

Angesichts der individuellen und kollektiven Leistungen der Konzernleitungs-

mitglieder, einschliesslich des Group CEO, sowie in Anbetracht des hervorragenden Konzernergebnisses und unserem Bestreben, die Vergütung mit angemessenen externen Performance-Benchmarks abzustimmen, schlägt der Verwaltungsrat den Aktionären den Gesamtbetrag der variablen Vergütung 2015 für die Konzernleitungsmitglieder von 71 250 000

Franken zur Genehmigung vor (siehe folgende Tabelle). In diesem Betrag sind keine obligatorischen Arbeitgeberbeiträge an die Sozialversicherung enthalten, da solche Beiträge nicht als Vergütung betrachtet werden und zum Zeitpunkt der Zuteilung nur geschätzt werden können.

Gesamtbetrag der variablen Vergütung der Konzernleitung

CHF, Ausnahmen sind angegeben ¹	2015
Jährliche leistungsabhängige Zuteilungen als unmittelbarer Baranteil ²	9 745 110
Jährliche leistungsabhängige Zuteilungen unter EOP ³	40 129 890
Jährliche leistungsabhängige Zuteilungen unter DCCP ⁴	21 375 000
Von den Aktionären zu genehmigender Gesamtbetrag^{5,6}	71 250 000

¹ Lokale Währungen gemäss «Anmerkung 36 Wichtigste Fremdwährungsumrechnungskurse» im Abschnitt «Konzernrechnung» des Geschäftsberichts 2015 werden zum Wechselkurs in Schweizer Franken oder zum Wechselkurs der leistungsabhängigen Zuteilung umgerechnet. ² Gemäss den Vorgaben der UK Prudential Regulation Authority beinhaltet der unmittelbare Baranteil für ein Mitglied der Konzernleitung gesperrte Aktien. ³ Die Anzahl der UBS-Aktien wird bestimmt, indem der Betrag durch den durchschnittlichen Schlusskurs der UBS-Aktien während der letzten zehn Handelstage im Februar 2016 dividiert wird. ⁴ DCCP-Zuteilungen widerspiegeln den Betrag der Notional Instruments, ausschliesslich zukünftiger nominaler individueller Zinsen, die anhand beobachteter Marktsätze vergleichbarer AT1-Instrumente festgelegt werden. ⁵ In dieser Zahl sind die obligatorischen Sozialversicherungsbeiträge des Arbeitgebers für 2015, die auf 4,1 Millionen Franken geschätzt werden, nicht enthalten. ⁶ Am 31. Dezember 2015 waren zehn Konzernleitungsmitglieder im Amt.

Zeitpunkt der möglichen Übertragung der variablen Vergütung der Konzernleitungsmitglieder 2015^{1, 2}

Mio. CHF		2016	2017	2018	2019	2020	2021
Wert bei der Zuteilung							
Unmittelbarer Baranteil	9.7						
EOP-Aktien ¹	13.4						
EOP-Aktien ¹	13.4						
EOP-Aktien ¹	13.4						
DCCP-Instrumente ¹	21.4						
Total	71.3						

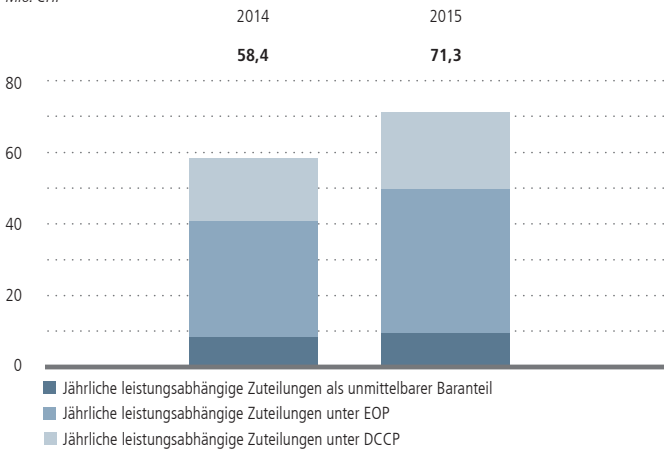
¹ Gesamtbetrag bei Zuteilung. ² Aufgeschobene Zuteilungen unter EOP und DCCP können verfallen.

- Unmittelbarer Baranteil, der im Mai 2016 ausbezahlt wird.
- Die Übertragung von UBS-Aktien unter EOP hängt von mehrjährigen Profitabilitätsbedingungen ab.
- Die DCCP-Barauszahlung hängt von Solvabilitäts- und Profitabilitätsbedingungen von 2016 bis 2020 ab.

Der Verwaltungsrat genehmigte, dass der Group CEO und alle Mitglieder der Konzernleitung ihre leistungsabhängigen Zuteilungen als unmittelbare Baranteile und aufgeschobene Zuteilungen im Rahmen des EOP und des DCCP erhalten, wie in Traktandum 1.2 dieser Publikation und detailliert im Vergütungsbericht 2015 der UBS Group AG festgehalten ist.

Überblick über die gesamte variable Vergütung für die Konzernleitung 2014–2015¹

Mio. CHF



¹ Siehe Fussnoten in der Tabelle auf der vorangehenden Seite für weitere Angaben.

Traktandum 5: Genehmigung des maximalen Gesamtbetrags der fixen Vergütung der Mitglieder der Konzernleitung für das Geschäftsjahr 2017

Der Verwaltungsrat beantragt, den maximalen Gesamtbetrag der fixen Vergütung der Mitglieder der Konzernleitung in der Höhe von 28 500 000 Franken für das Geschäftsjahr 2017 zu genehmigen.

Jedes Mitglied der Konzernleitung erhält ein festes Grundgehalt. Das Jahresgrundgehalt des Group CEO beträgt seit seiner Ernennung im Jahr 2011 2,5 Millionen Franken. Die übrigen Mitglieder der Konzernleitung erhalten ein Jahresgrundgehalt von 1,5 Millionen Franken (oder dem Gegenwert der lokalen Währung). Dieser Betrag ist seit 2011 unverändert geblieben.

Ein Mitglied der Konzernleitung gilt als UK Material Risk Taker (MRT), ein speziell regulierter Mitarbeiter gemäss der EU-Eigenkapitalrichtlinie IV (CRD IV), und erhält zusätzlich zu seinem Grundgehalt eine rollenbasierte Zulage in gesperrten UBS-Aktien. Diese Zulage spiegelt den Marktwert dieser spezifischen Rolle wider und wird nur so lange ausgerichtet, wie das Konzernleitungsmitglied als MRT gilt. Verglichen mit der Vergütung der übrigen Konzernleitungsmitglieder stellt diese Zulage eine Veränderung des Verhältnisses zwischen fixer und variabler Vergütung und keine Erhöhung der Gesamtvergütung dar.

Der vorgeschlagene maximale Gesamtbetrag der fixen Vergütung für die Konzernleitung beläuft sich auf 28 500 000 Franken. Dieser Vorschlag beinhaltet die Grundgehälter, die rollenbasierten Zuteilungen, die geschätzten Standardbeiträge an die Vorsorgeeinrichtungen, sonstige Nebenleistungen und eine Reserve von 7%. Diese Reserve ist notwendig, um potenzielle Veränderungen wie neue regulatorische Anforderungen abzufangen. Andere fixe Vergütungen (das heisst Beiträge an Vorsorgeeinrichtungen und Nebenleistungen) sind eine Schätzung und können aufgrund von Arbeitsmarktbedingungen und individuellen Umständen variieren. Seit Anfang 2016 setzt sich die Konzernleitung aus zwölf Mitgliedern (einschliesslich des Group CEO) zusammen, verglichen mit zehn Mitgliedern per 31. Dezember 2015. Die Erhöhung um 3 500 000 Franken gegenüber dem Vorjahr widerspiegelt zusätzliche fixe Beträge für Grundgehälter, die geschätzten Standardbeiträge an die Vorsorgeeinrichtungen sowie sonstige Nebenleistungen für neu ernannte Konzernleitungsmitglieder.

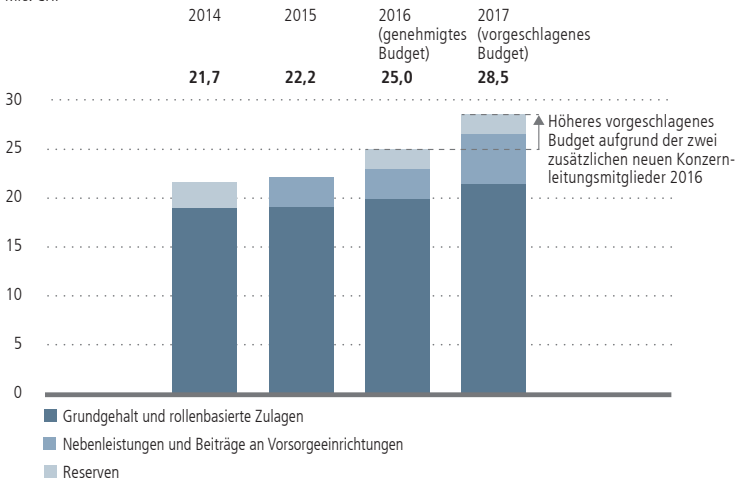
Dem beantragten maximalen Gesamtbeitrag der fixen Vergütung der Mitglieder der Konzernleitung für das Geschäftsjahr 2017 liegt die Annahme zugrunde, dass die Zahl der Mitglieder der Konzernleitung unverändert bei zurzeit zwölf Mitgliedern bleibt (einschliesslich des Group CEO). Nicht berücksichtigt sind die für das

Geschäftsjahr 2017 geschätzten obligatorischen Arbeitgeberbeiträge an die Sozialversicherung¹, die nicht als Vergütung betrachtet werden. Der vorgeschlagene Betrag basiert auf Wechselkursen zum Jahresende 2015 ohne Berücksichtigung von zukünftigen Wechselkursschwankungen.

¹ Der Betrag für die obligatorischen Arbeitgeberbeiträge an die Sozialversicherung wird für das Geschäftsjahr 2017 auf 1,3 Millionen Franken geschätzt.

Überblick über die Gesamtbeträge der fixen Vergütung für die Konzernleitung 2014–2017¹

Mio. CHF



¹ Aufgrund der Erhöhung der Mitgliederzahl in der Konzernleitung auf zwölf wird erwartet, dass der maximale Gesamtbetrag der fixen Vergütung für 2016 höher ausfällt als das genehmigte Budget für 2016. Die Statuten der UBS Group AG sehen die Nutzung eines solchen Zusatzbetrages vor.

Traktandum 7: Genehmigung des maximalen Gesamtbetrags der Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrates für den Zeitraum von der ordentlichen Generalversammlung 2016 bis zur ordentlichen Generalversammlung 2017

Der Verwaltungsrat beantragt, den maximalen Gesamtbetrag der Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrates in Höhe von 14 000 000 Franken für den Zeitraum von der ordentlichen Generalversammlung 2016 bis zur ordentlichen Generalversammlung 2017 zu genehmigen.

Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrates

Die unabhängigen Mitglieder des Verwaltungsrates erhalten feste Grundhonorare für ihre Dienste. Die Mitglieder des Verwaltungsrates erhalten keine variable Vergütung.

Als nicht unabhängiges Mitglied des Verwaltungsrates ist die Bar- und aktienbasierte Vergütung des Verwaltungsratspräsidenten auf 5 700 000 Franken, exklusive Nebenleistungen und Beiträgen an die Vorsorgeeinrichtung begrenzt. Davon erhält der Präsident eine Barzahlung von 3 500 000 Franken. Der restliche Anteil besteht aus UBS-Aktien, die vier Jahre gesperrt sind. Darüber hinaus erhält er auch Beiträge an die Vorsorgeeinrichtung und andere Nebenleistungen, deren Wert bei der Gesamtvergütung berücksichtigt wird. Für den Zeitraum von der ordentlichen Generalversammlung 2016 bis zur ordentlichen Generalversammlung 2017 beläuft sich die vorgeschlagene Gesamtvergütung für den Verwaltungsratspräsi-

denten einschliesslich Vorsorge- und anderer Nebenleistungen auf maximal 6 200 000 Franken.

Die unabhängigen Mitglieder des Verwaltungsrates erhalten jeweils ein festes Grundhonorar von jährlich 325 000 Franken. Die festen Grundhonorare haben sich seit 1998 praktisch nicht verändert. Neben dem festen Grundhonorar erhalten unabhängige Verwaltungsratsmitglieder eine Vergütung für Ausschusseinsätze. Diese richten sich nach dem Einsitz in den verschiedenen Ausschüssen des Verwaltungsrates. Der Vizepräsident und der Senior Independent Director erhalten je ein Zusatzhonorar von 250 000 Franken.

Bei der Beurteilung und Festlegung der Honorarstruktur für den Verwaltungsrat berücksichtigt das Compensation Committee das Engagement, den Aufwand und die persönliche Verantwortung der Mitglieder des Verwaltungsrates bei der Ausübung ihrer Funktionen.

Für den Zeitraum von der ordentlichen Generalversammlung 2015 bis zur ordentlichen Generalversammlung 2016 wurde ein Gesamtbetrag von 12 778 308 Franken an den Präsidenten und alle unabhängigen Mitglieder des Verwaltungsrates ausbezahlt. Der Unterschied im Vergleich zum maximalen Betrag von 14 000 000 Franken, den die Aktionäre an der Generalversammlung 2015 genehmigten, war auf den tatsächlichen Betrag der Vorsorge- und Nebenleistungen für den Präsidenten und auf die anteilige Auszahlung der Honorare für unabhängige Mitglieder, welche im Verlauf des Jahres aus dem Verwaltungsrat ausschieden, zurückzuführen. Der nicht zugeteilte Betrag von 700 000 Franken wurde nicht verwendet.

Der beantragte maximale Gesamtbetrag der Vergütung des Verwaltungsrates für den Zeitraum von der ordentlichen Generalversammlung 2016 bis zur ordentlichen Generalversammlung 2017 beträgt 14 000 000 Franken (unverändert im Vergleich zum Vorjahr). Darin berücksichtigt sind die Vergütung für den Präsidenten und die Honorare für die unabhängigen Mitglieder des Verwaltungsrates. Der vorgeschlagene Gesamt-

betrag berücksichtigt, dass die Anzahl der Verwaltungsratsmitglieder, wie unter Traktandum 6.2 der Traktandenliste der Generalversammlung vorgeschlagen, auf insgesamt elf Mitglieder erhöht wird, sowie mögliche Änderungen in der Zusammensetzung der Verwaltungsratsausschüsse. Nicht enthalten sind die obligatorischen Sozialversicherungsbeiträge von UBS, die zum heutigen Zeitpunkt nur geschätzt werden können.

Die unabhängigen Mitglieder des Verwaltungsrates müssen mindestens 50% ihrer Honorare zum Kauf von UBS-Aktien einsetzen, die für vier Jahre gesperrt sind. Wahlweise können sie bis zu 100% ihres Honorars in gesperrten UBS-Aktien beziehen. Die Anzahl der UBS-Aktien, welche die unabhängigen Mitglieder des Verwaltungsrates beziehen dürfen, wird mit einem Abschlag von 15% auf den aktuellen Marktpreis zum Zeitpunkt der Zuteilung berechnet. Die Höhe des Abschlags auf den Aktienkurs ist im maximalen, von den Aktionären zu genehmigenden Gesamtbetrag nicht berücksichtigt. Sie reflektiert die Sperrfrist von vier Jahren.

Maximaler Gesamtbetrag der Vergütung des Verwaltungsrates für den Zeitraum von der ordentlichen Generalversammlung 2016 bis zur ordentlichen Generalversammlung 2017

	Für den Zeitraum zwischen den Generalversammlungen 2015 und 2016 ^{1,2}	Für den Zeitraum zwischen den Generalversammlungen 2016 und 2017 ³
<i>CHF, Ausnahmen sind angegeben</i>		
Axel A. Weber, Präsident des Verwaltungsrates	6 200 000	6 200 000
Unabhängige Mitglieder des Verwaltungsrates (ohne den Präsidenten)	7 800 000	7 800 000
Von den Aktionären genehmigter/zu genehmigender Gesamtbetrag⁴	14 000 000	14 000 000
Totalbetrag für den Zeitraum von der ordentlichen Generalversammlung 2015 bis zur ordentlichen Generalversammlung 2016⁴	12 778 308	

¹ Per 31. Dezember 2015 waren neun unabhängige Verwaltungsratsmitglieder im Amt. Jes Staley wurde an der ordentlichen Generalversammlung am 7. Mai 2015 in den Verwaltungsrat gewählt und trat am 28. Oktober 2015 zurück. Am 29. Oktober 2015 wurden Reto Francioni ins Risk Committee und William G. Parrett ins Compensation Committee berufen, um die durch das Ausscheiden von Jes Staley frei gewordenen Positionen zu besetzen. Axel P. Lehmann trat am 31. Dezember 2015 als Verwaltungsratsmitglied zurück. Jes Staley, Reto Francioni, William G. Parrett und Axel P. Lehmann wurden für 2015 pro rata temporis vergütet. ² Das Budget für den Zeitraum von der ordentlichen Generalversammlung 2015 bis zur ordentlichen Generalversammlung 2016 enthielt einen nicht zugeteilten Betrag von 0,7 Millionen Franken. ³ Das vorgeschlagene Budget reflektiert die vorgeschlagene Erweiterung des Verwaltungsrates auf elf Mitglieder sowie mögliche Änderungen in der Zusammensetzung der Verwaltungsratsausschüsse. ⁴ Die obligatorischen Sozialversicherungsbeiträge von UBS sind in diesem Betrag nicht enthalten. Für den Zeitraum von der ordentlichen Generalversammlung 2016 bis zur ordentlichen Generalversammlung 2017 werden die Beiträge auf 0,9 Millionen Franken geschätzt, basierend auf dem aktuellen Steuersatz und Domizil der einzelnen Verwaltungsratsmitglieder. Der Betrag für den Zeitraum von der ordentlichen Generalversammlung 2015 bis zur ordentlichen Generalversammlung 2016 wurde auf 0,7 Millionen Franken geschätzt.

Das Titelbild zeigt Roger Dörig. 1994 übernahm er in seinem Schweizer Heimatkanton Appenzell das «Sennensattler-Büdeli» von seinem Grossvater. In dieser traditionellen Werkstatt fertigt er von Hand Gürtel, Schnallen, Glocken und Treiheln, Schmuck und andere schöne Dinge für Kunden aus aller Welt. Roger Dörig arbeitet mit UBS zusammen und ist eine der Persönlichkeiten, die in unserem Jahresrückblick 2015 porträtiert werden. Dieser Jahresrückblick mit dem Titel «Werte schaffen» beschreibt, wer wir sind und wofür wir stehen. Und wie wir langfristig Wert schaffen, indem wir Nachhaltigkeit zum Standard in unserer täglichen Arbeit machen. Eine Tablet-Version des Jahresrückblicks 2015 «Werte schaffen» ist im UBS Newsstand / Jahresrückblick und eine PDF-Version unter www.ubs.com/geschaeftsbericht verfügbar.



ClimatePartner^o
klimateutral

Druck | ID53232-1602-1020

© UBS 2016. 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.



Werte schaffen

Jahresrückblick 2015

Der Jahresrückblick 2015 ist ab Mitte April 2016 als Tablet-Publikation im UBS Newsstand/Annual Review verfügbar (App Store oder Google Play Store).

UBS Group AG
Postfach
CH-8098 Zürich

www.ubs.com

