

Mitsprache bei der Vergütung

Aktionärsinformationen zu den Anträgen über die Vergütung an der
[Generalversammlung 2023 der UBS Group AG](#)

Seite 2–7

Mitsprache bei der nicht finanziellen Berichterstattung

Informationen an die Aktionärinnen und Aktionäre
zur Nachhaltigkeitsabstimmung an der
[Generalversammlung 2023 der UBS Group AG](#)

Seite 8–11



Mitsprache bei der Vergütung

Aktionärsinformationen zu den Anträgen über die Vergütung an der
Generalversammlung 2023 der UBS Group AG

Sehr geehrte Aktionärinnen und Aktionäre

Das makroökonomische und geopolitische Umfeld ist 2022 noch herausfordernder geworden. Dank unserem global diversifizierten Geschäft und der disziplinierten Umsetzung unserer Strategie konnten wir dennoch Mehrwert für unsere Kunden und Sie, unsere Aktionäre, schaffen. Wir verfügen über eine hervorragende globale Kundenbasis und eine robuste und widerstandsfähige Bilanz. Hinzu kommen eine starke Risikokultur und Kostendisziplin. 2022 haben wir solide Ergebnisse erzielt und auf Konzernebene unsere finanziellen Ziele für das Gesamtjahr erreicht. In das Jahr 2023 starten wir aus einer Position der Stärke und setzen unsere bewährte Strategie fort, um weiter in Wachstum zu investieren und attraktive und nachhaltige Renditen für unsere Aktionäre zu erwirtschaften.

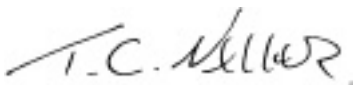
2022 setzten wir unseren proaktiven Austausch mit unseren Aktionären fort und erhielten positive Rückmeldungen zu unserer Vergütungsstruktur. Nach unserer Überzeugung ist sie weiterhin gut geeignet, unsere Ambitionen für den Konzern zu unterstützen, und ist stark auf Ihre Interessen als Aktionäre ausgerichtet. Die Vergütungsstruktur unterstützt unsere Philosophie einer leistungsbasierten Vergütung über die Geschäftszyklen hinweg und schafft Anreize sowohl für gute Jahresergebnisse als auch für längerfristigen Erfolg. Zudem sichert sie unsere Attraktivität als Arbeitgeberin im zunehmenden Wettbewerb um die besten Talente. Ausserdem berücksichtigen wir bei der Festlegung der Vergütung ESG-Ziele (Umwelt, Soziales und Governance), die mit unseren Nachhaltigkeitsprioritäten verknüpft sind.

Diese Publikation liefert Ihnen Informationen zu den Anträgen über die Vergütung an der diesjährigen Generalversammlung. Weitere Informationen zur Vergütungsstruktur der Konzernleitung und des Verwaltungsrats, einschliesslich Governance und Vergütungspolitik, sind in unserem Geschäftsbericht enthalten. Dieser Bericht ist unter ubs.com/geschaeftsbericht abrufbar.

An der Generalversammlung 2023 werden Sie über die Vergütung des Verwaltungsrats für den Zeitraum von der Generalversammlung 2023 bis zur Generalversammlung 2024, die variable Vergütung der Konzernleitung für das Geschäftsjahr 2022 sowie die fixe Vergütung der Konzernleitung für das Geschäftsjahr 2024 abstimmen. Darüber hinaus bitten wir Sie, im Rahmen der Konsultativabstimmung auch über unseren Vergütungsbericht zu befinden, in dem unser Vergütungsansatz sowie unsere Grundsätze, Governance und Praktiken der Vergütung erläutert sind.

Wir danken für Ihre Teilnahme und freuen uns, wenn wir auch in Zukunft auf Ihre Unterstützung zählen dürfen.

Freundliche Grüsse



Colm Kelleher
Präsident des Verwaltungsrats

Die Aktionäre der UBS Group AG werden gebeten, an der Generalversammlung 2023 über die folgenden Traktanden im Zusammenhang mit der Vergütung abzustimmen. Die bindenden Abstimmungen und die Konsultativabstimmung über unseren Vergütungsbericht reflektieren unser Bekenntnis, unseren Aktionären eine Mitsprache über die Vergütung zu ermöglichen.

Traktandum 2. Konsultativabstimmung über den Vergütungsbericht 2022 der UBS Group AG

Der Verwaltungsrat beantragt, den Vergütungsbericht 2022 der UBS Group AG in einer Konsultativabstimmung zu bestätigen.

An unserem Vergütungsansatz wurden keine Änderungen vorgenommen. Er ermutigt unsere Mitarbeitenden weiterhin, sich bei ihrem Handeln stets auf unsere Prinzipien «Kundinnen und Kunden im Zentrum», «Vernetzen» und «Nachhaltiges Handeln» zu fokussieren. Ebenso unterstützt er unsere Wachstumsambitionen sowie unseren Fokus auf Kapitalstärke, Risikomanagement und Vereinfachung und Effizienz. Darüber hinaus belohnen wir Verhaltensweisen, die zum Aufbau und zum Schutz der Unternehmensreputation beitragen – insbesondere Eigenverantwortung mit Integrität, Zusammenarbeit und Innovation.

Grundsätze der Gesamtvergütung

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. Mitarbeitende, deren Gesamtvergütung eine bestimmte Schwelle übersteigt, erhalten leistungsabhängige Zuteilungen in einer Kombination aus Barzahlung, aufgeschobenen bedingten Kapitalinstrumenten sowie 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. Nach unserer Überzeugung gehören unsere Aufschubfristen zu den längsten in der Finanzbranche.

Um eine nachhaltige Performance zusätzlich zu fördern, enthalten alle unsere Pläne für aufgeschobene Vergütungen Anstellungs- und Malusbedingungen. 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.

Unser Fokus auf Nachhaltigkeit

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. In der Kategorie nicht finanzieller Ziele der Scorecards von Group CEO und Konzernleitung berücksichtigen wir weiterhin explizite Nachhaltigkeitsziele. Diese sind mit unseren Nachhaltigkeitsprioritäten verknüpft, einschliesslich klimabezogener Ziele. Nachhaltigkeitsziele werden für alle Konzernleitungsmitglieder einzeln bewertet und wirken sich folglich direkt auf ihre Leistungsbeurteilung und Vergütungsentscheidung 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. Weitere Informationen zu unseren Fokusbereichen sind in der Broschüre zur Mitsprache bei der nicht finanziellen Berichterstattung enthalten.

Faire und gerechte Vergütung für unsere Mitarbeitenden

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. 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.

Wettbewerb um Talente

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. 2022 haben wir für unsere Mitarbeitenden die Angebote zu Gesundheit und Wohlbefinden weiter ausgebaut. In unseren Entscheidungen reflektieren wir konsequent das Prinzip der leistungsbasier- ten Vergütung und berücksichtigen unsere Marktposition.

Traktandum 9.1. Genehmigung des maximalen Gesamtbetrags der Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrats für den Zeitraum von der ordentlichen Generalversammlung 2023 bis zur ordentlichen Generalversammlung 2024

Der Verwaltungsrat beantragt, den maximalen Gesamtbetrag der Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrats in Höhe von 13 000 000 Franken für den Zeitraum von der ordentlichen Generalversammlung 2023 bis zur ordentlichen Generalversammlung 2024 zu genehmigen.

Das Compensation Committee überprüft regelmässig unter Berücksichtigung des Feedbacks von Aktionären die Vergütungsstruktur für die Mitglieder des Verwaltungsrats, um sicherzustellen, dass diese weiterhin wettbewerbsfähig ist und die Tätigkeit im Verwaltungsrat von UBS angemessen abbildet. 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.

Verwaltungsratspräsident

An der Generalversammlung 2022 wurde Colm Kelleher zum Verwaltungsratspräsidenten gewählt. Unter seiner Leitung entscheidet der Verwaltungsrat 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 ist ein unabhängiges Mitglied des Verwaltungsrats. Seine Gesamtvergütung für den Zeitraum von der Generalversammlung 2022 bis zur Generalversammlung 2023 besteht aus einem festen Honorar von 4,7 Millionen Franken, das zu 50% in bar und zu 50% in UBS-Aktien, die für vier Jahre gesperrt sind, ausgerichtet wird. 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. Wie im letzten Jahr mitgeteilt, fällt die Gesamtvergütung des Verwaltungsratspräsidenten für den aktuellen Zeitraum um circa 8% geringer aus als die seines Vorgängers.

Vizepräsident des Verwaltungsrats

An der Generalversammlung 2022 wurde Lukas Gähwiler zum Mitglied des Verwaltungsrates gewählt und danach zum Vizepräsidenten ernannt. Im Rahmen dieser neu definierten Vollzeitposition unterstützt und berät er den Verwaltungsratspräsidenten und leitet bei dessen Abwesenheit den Verwaltungsrat. Insbesondere vertritt er UBS in einer Vielzahl von Organisationen und Branchenverbänden in der Schweiz. Zusammen mit

dem Senior Independent Director unterstützt er ausserdem den Verwaltungsratspräsidenten in allen Aspekten der Corporate Governance und der konzernweiten Aufsicht.

Der Vizepräsident ist ein nicht unabhängiges Mitglied des Verwaltungsrats. Seine Gesamtvergütung für den Zeitraum von der Generalversammlung 2022 bis zur Generalversammlung 2023 besteht aus einem festen Honorar von 1,5 Millionen Franken, das zu 50% in bar und zu 50% in UBS-Aktien, die für vier Jahre gesperrt sind, ausgerichtet wird. Der Vizepräsident des Verwaltungsrats erhält keine leistungsabhängigen Vergütungen oder Abfindungszahlungen, hat aber als nicht unabhängiges Mitglied des Verwaltungsrats wie alle UBS-Mitarbeitenden und im Einklang mit lokaler Marktpraxis Anspruch auf Pensionskassenbeiträge und Nebenleistungen.

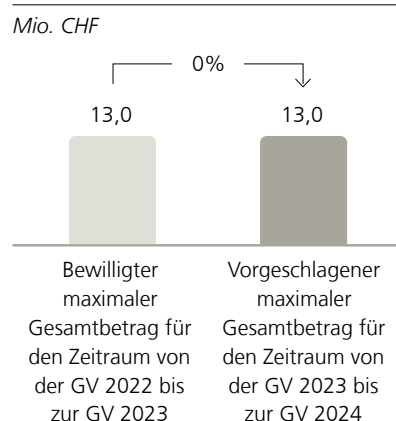
Das Honorar für die neue Vollzeitposition des Vizepräsidenten des Verwaltungsrats wurde aus dem bestehenden Budget bestritten und erfordert keine Erhöhung des vorgeschlagenen maximalen Gesamtbetrags der Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrats.

Andere Verwaltungsratsmitglieder

Alle anderen Mitglieder des Verwaltungsrats erhalten ebenfalls unveränderte feste Honorare für ihren Einsitz im Verwaltungsrat sowie in seinen Ausschüssen. Sie erhalten keine leistungsabhängigen Vergütungen, Abfindungszahlungen, Nebenleistungen oder Vorsorgebeiträge und müssen mindestens 50% ihres Honorars in für vier Jahre gesperrte UBS-Aktien investieren.

Für den Zeitraum von der ordentlichen Generalversammlung 2023 bis zur ordentlichen Generalversammlung 2024 vorgeschlagene Vergütung des Verwaltungsrats

Der vorgeschlagene Betrag ist gegenüber dem vorangegangenen Zeitraum unverändert und enthält die Gesamtvergütung des Verwaltungsratspräsidenten und des Vizepräsidenten.



Anmerkung: In diesen Beträgen sind die obligatorischen Arbeitgeberbeiträge an die Sozialversicherungen nicht enthalten. Die Beträge können abhängig von der Zusammensetzung des Verwaltungsrats und vom aktuellen Steuersatz und Domizil der einzelnen Verwaltungsratsmitglieder variieren. Für den Zeitraum von der ordentlichen Generalversammlung 2023 bis zur ordentlichen Generalversammlung 2024 wird der entsprechende Betrag auf 0,8 Millionen Franken geschätzt. Der vorgeschlagene Betrag enthält Nebenleistungen für den Präsidenten und den Vizepräsidenten.

Traktandum 9.2. Genehmigung des Gesamtbetrags der variablen Vergütung der Mitglieder der Konzernleitung für das Geschäftsjahr 2022

Der Verwaltungsrat beantragt, den Gesamtbetrag der variablen Vergütung der Mitglieder der Konzernleitung in Höhe von 81 100 000 Franken für das Geschäftsjahr 2022 zu genehmigen.

Wir beurteilen die Leistung der einzelnen Konzernleitungsmitglieder anhand einer Reihe von konzernweiten Finanzzielen, 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 weiterhin einen starken Fokus auf die Prioritäten der Konzernleitung und den Erfolg des Konzerns insgesamt. Er stärkt die Zusammenarbeit innerhalb der Konzernleitung und fördert gleichzeitig die individuelle Verantwortlichkeit und den Fokus auf die Kernaktivitäten.

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 schwierigen Rahmenbedingungen solide Ergebnisse erzielt und unsere Konzernziele sowohl auf ausgewiesener wie auch auf zugrunde liegender Basis erreicht. 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 Nettozufluss 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.

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).

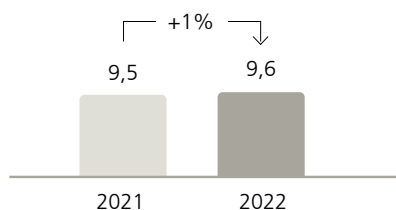
Variable Vergütung 2022 der Mitglieder der Konzernleitung

Der vorgeschlagene Pool für leistungsabhängige Zuteilungen an die Konzernleitung für 2022 beträgt 81,1 Millionen Franken. Dieser Vorschlag widerspiegelt die solide Performance der Konzernleitung, die sich in der starken Entwicklung unseres Aktienkurses im Vergleich zu unseren Mitbewerbern und in dem soliden Konzernergebnis zeigt. Dieses Ergebnis wurde in einem schwierigen Marktumfeld erbracht und erreicht unsere Konzernziele auf ausgewiesener Basis. Für die Vergütungsentscheidungen wurden aber auch die zugrunde liegenden Ergebnisse berücksichtigt.

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

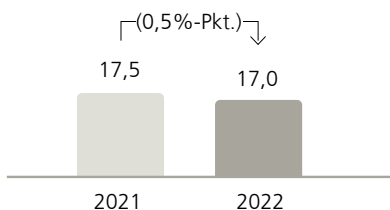
Vorsteuergewinn des Konzerns

Mrd. USD



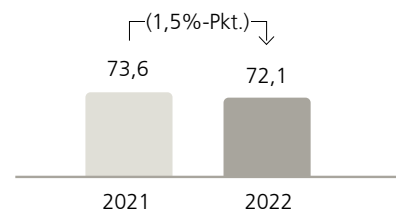
Rendite auf das harte Kernkapital (RoCET1)

in %



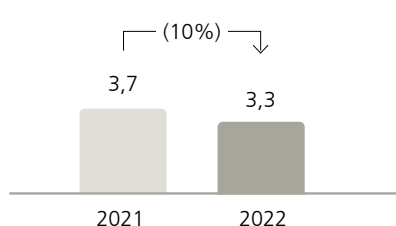
Aufwand-Ertrags-Verhältnis

in %



Konzernweiter Pool für leistungsabhängige Zuteilungen

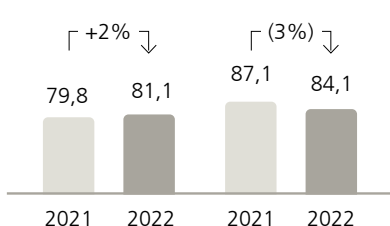
Mrd. USD



Pool für leistungsabhängige Zuteilungen an die Konzernleitung

Mio. CHF

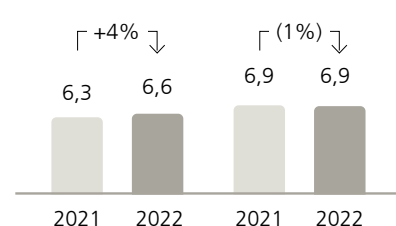
Mio. USD



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.

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.

Traktandum 9.3. Genehmigung des maximalen Gesamtbetrags der fixen Vergütung der Mitglieder der Konzernleitung für das Geschäftsjahr 2024

Der Verwaltungsrat beantragt, den maximalen Gesamtbetrag der fixen Vergütung der Mitglieder der Konzernleitung in Höhe von 33 000 000 Franken für das Geschäftsjahr 2024 zu genehmigen.

Fixe Vergütung für die Mitglieder 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).

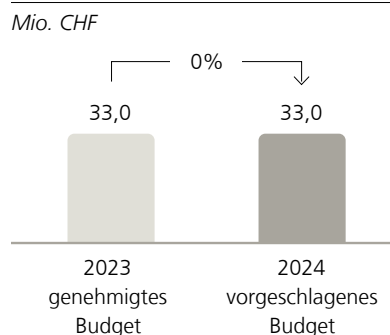
Im Verlauf des Jahres 2022 bekleidete ein Konzernleitungsmitglied eine UK Senior-Management-Funktion für eine unserer UK-Einheiten. Zusätzlich zum Grundgehalt war eine rollenbasierte Zulage Teil der fixen Vergütung. Eine solche Zulage verändert das Verhältnis zwischen fixer und variabler Vergütung und stellt keine Erhöhung der Gesamtvergütung dar.

Wir bieten allen Mitarbeitenden, einschliesslich Mitgliedern der Konzernleitung, bestimmte Nebenleistungen wie Krankenversicherung und Altersvorsorge. Die Vorsorgebeiträge und Nebenleistungen für Konzernleitungsmitglieder entsprechen den auch für andere Mitarbeitende geltenden lokalen Gegebenheiten. An die Konzernleitung werden keine erweiterten oder zusätzlichen Vorsorgeleistungen ausgerichtet.

Vorschlag für den Gesamtbetrag der fixen Vergütung 2024 der Konzernleitung

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.

Neben den Grundgehältern beinhaltet der vorgeschlagene Betrag auch rollenbasierte Zulagen im Einklang mit der EU-Eigenkapitalrichtlinie (CRD V), die geschätzten Arbeitgeberbeiträge an Vorsorgeeinrichtungen sowie andere Nebenleistungen. Der vorgeschlagene Betrag enthält auch eine Reserve. Diese bietet 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).



Anmerkung: Nicht berücksichtigt im Betrag der fixen Vergütung sind die für das Geschäftsjahr 2024 auf 1,3 Millionen Franken geschätzten obligatorischen Arbeitgeberbeiträge an die Sozialversicherungen, die nicht als Vergütung betrachtet werden.



Mitsprache bei der nicht finanziellen Berichterstattung

Informationen an die Aktionärinnen und Aktionäre
zur Nachhaltigkeitsabstimmung an der
[Generalversammlung 2023 der UBS Group AG](#)

Liebe Aktionärinnen und Aktionäre

Mit den geopolitischen Ereignissen im Jahr 2022 rückte auch die Debatte über fossile Brennstoffe in den Vordergrund. Die weltweit zunehmende Besorgnis über die Energiesicherheit zeigt, dass die Produktion fossiler Brennstoffe weiterhin nötig ist, auch wenn ein Wandel hin zu praktikablen alternativen Lösungen stattfindet. So gross die Unsicherheit derzeit auch ist, wir glauben fest daran, dass sich Energiesicherheit und Energiewende auf lange Sicht nicht gegenseitig ausschliessen. Zudem konnten wir sehen, dass die Gesetzgeber in vielen Ländern eine Standardisierung der Anforderungen weiter vorantreiben. Dank des zunehmenden Fortschritts auf allen Seiten liegt das Augenmerk mittlerweile auf der Frage, wie man Nachhaltigkeit und Klimarisiken am besten misst und wie man die Chancen nutzt, die mit dem Übergang zu einer kohlenstoffarmen Wirtschaft verbunden sind.

Wir sind nach wie vor überzeugt, dass sich die Umstellung auf Netto-Null in den nächsten Jahren zu einem Trend von enormer Tragweite entwickeln wird. Laut einer umfassenden Studie, welche die High-Level Climate Action Champions der Vereinten Nationen (UN) in Auftrag gegeben hatten, ist weltweit ein Kapital von über 125 Billionen US-Dollar erforderlich, um bis 2050 eine Klimabilanz von Netto-Null zu erreichen. Die vor uns liegenden Chancen ergeben sich aus dem technologischen Fortschritt und dem Bedarf an neuer Infrastruktur sowie neuen Produkten in den Kohlenstoffmärkten, um nur einige Beispiele zu nennen. Auch Instrumente zur Mischfinanzierung, die das Kapital im philanthropischen Bereich nutzen, eröffnen neue Möglichkeiten.

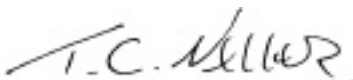
Wie aus unserem Nachhaltigkeitsbericht hervorgeht, sind wir bei der Umsetzung unserer Nachhaltigkeitsstrategie im Jahr 2022 gut vorangekommen. Obwohl 2022 über alle Anlageklassen hinweg ein schwieriges Jahr für die Finanzmärkte war, sind nachhaltige Anlagen nicht von ihrem langfristigen Wachstumspfad abgekommen, wie die vierteljährlichen Zuflüsse in entsprechende Produkte zeigen. Im Einklang mit dieser weltweiten Marktentwicklung konnten wir den Anteil nachhaltiger Anlagen am verwalteten Vermögen weiter erhöhen – von 5,5% per Ende Jahr 2021 auf 6,8% per Ende Jahr 2022. Wichtige Umwelt-, Sozial- und Governance-Ratings (ESG) haben erneut bestätigt, dass UBS mit ihrem umfassenden Nachhaltigkeitsansatz eine führende Position innehat. So gehören wir zu den Branchenführern bei MSCI ESG, im Dow Jones Sustainability Index (DJSI) von S&P Global, bei Sustainalytics und bei CDP.

Diese Publikation gibt Ihnen einen Überblick über die wichtigsten nicht finanziellen Themen, wie Umwelt und insbesondere Klima («Unser Klima-Aktionsplan»), Gesellschaft («Unser gesellschaftlicher Beitrag»), Belegschaft («Unser Engagement für die Mitarbeitenden»), Wahrung der Menschenrechte («Unser Management von Nachhaltigkeits- [einschliesslich Menschenrechts-] und Klimarisiken») und Massnahmen zur Korruptionsbekämpfung («Unsere Massnahmen zur Verhinderung von Geldwäsche und Korruption»). Weitere Einzelheiten zu unserem gesamten Nachhaltigkeitsansatz, einschliesslich der Einhaltung der Richtlinie 2014/95/EU über die nicht finanzielle Berichterstattung (NFRD), finden Sie im Sustainability Report 2022 der UBS Group AG. Der Bericht kann unter ubs.com/annualreport abgerufen werden.

An der Generalversammlung 2023 bitten wir unsere Aktionärinnen und Aktionäre, im Rahmen der freiwilligen Konsultativabstimmung über unseren Nachhaltigkeitsbericht abzustimmen. Dieser beschreibt unsere Strategie und Ambitionen in puncto Nachhaltigkeit, die damit zusammenhängende Governance, unsere bisher erreichten Meilensteine sowie Aktivitäten in wichtigen nicht finanziellen Angelegenheiten im Jahr 2022. Ab der Generalversammlung 2024 wird die Abstimmung über die nicht finanzielle Berichterstattung gemäss dem geltenden Schweizerischen Obligationenrecht Art. 964a ff. obligatorisch sein.

Wir danken für Ihre Teilnahme und freuen uns, wenn wir auch in Zukunft auf Ihre Unterstützung zählen dürfen.

Freundliche Grüsse



Colm Kelleher
Präsident des Verwaltungsrats

Die Aktionärinnen und Aktionäre der UBS Group AG sind eingeladen, an der Generalversammlung 2023 über das folgende Traktandum abzustimmen. Mit der Konsultativabstimmung über den Nachhaltigkeitsbericht möchten wir den Aktionärinnen und Aktionären ein Mitspracherecht hinsichtlich der Aktivitäten von UBS im Jahr 2022 geben.

Traktandum 3. Konsultativabstimmung über den Nachhaltigkeitsbericht 2022 der UBS Group AG

Der Verwaltungsrat beantragt, den Nachhaltigkeitsbericht 2022 der UBS Group AG im Rahmen einer Konsultativabstimmung zu genehmigen.

Wir wollen uns bei Kundinnen und Kunden, die Kapital zur Erreichung der 17 Nachhaltigkeitsziele der UN und einen geordneten Übergang zu einer kohlenstoffarmen Wirtschaft bereitstellen, als bevorzugte Finanzdienstleisterin etablieren.

Unser Klima-Aktionsplan

Wir unterstützen die Ziele des Pariser Abkommens und verfolgen einen eigenen Klimaplan. Im Jahr 2022 haben die Aktionärinnen und Aktionäre der UBS Group AG diesen Klimaplan in einer Konsultativabstimmung klar gutgeheissen. Die wichtigsten Umsetzungsschritte sind in einem Klima-Aktionsplan festgehalten, der in Betracht zieht, wie unsere eigenen betrieblichen und geschäftlichen Aktivitäten zur Reduzierung der CO₂-Emissionen in der Realwirtschaft beitragen können. Zudem managen wir die mit dem Klima, dem Naturkapital und der biologischen Vielfalt verbundenen Risiken, um die Vermögen unserer Kundinnen und Kunden und unseres Unternehmens vor den Auswirkungen des Klimawandels zu schützen. Im Jahr 2022 haben wir Fortschritte auf dem Weg zu unseren Netto-Null-Bestrebungen erreicht, einschliesslich, wie in der unten stehenden Tabelle aufgeführt, aller Dekarbonisierungsziele für einzelne Sektoren.

Dekarbonisierungsziele für 2030 zur Finanzierung der Sektoren Immobilien, fossile Brennstoffe, Stromerzeugung und Zement (gegenüber 2020):

- Reduzierung der Emissionsintensität der Kredite von UBS zur Finanzierung von selbstgenutztem Wohneigentum um 42%;
- Reduzierung der Emissionsintensität der Kredite von UBS zur Finanzierung von Renditeliegenschaften um 44%;
- Senkung 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%.

Berechneter Fortschritt gegenüber dem Zielpfad für die Sektoren Immobilien (Wohn- und Gewerbeimmobilien), fossile Brennstoffe und Stromerzeugung (Ende 2021 gegenüber Basisjahr 2020):¹

- Reduzierung der Emissionsintensität der Kredite von UBS zur Finanzierung von selbstgenutztem Wohneigentum um 8%;
 - Reduzierung der Emissionsintensität der Kredite von UBS zur Finanzierung von Renditeliegenschaften um 7%;
 - Senkung der absoluten finanzierten Emissionen in Verbindung mit Krediten von UBS an Unternehmen aus dem Bereich fossile Brennstoffe um 42% und
 - Reduzierung der Emissionsintensität in Verbindung mit Krediten von UBS an Stromerzeuger um 12%.
- Einführung eines zusätzlichen Dekarbonisierungsziels für den Zementsektor sowie Schätzung der insgesamt finanzierten Emissionen.

¹ 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 nur wenige Monate nach Ende eines Geschäftsjahres an; und spezialisierte Daten-Drittanbieter benötigen bis zu neun Monate, um offengelegte Daten zu sammeln und den Verbrauchern 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 Werte basieren auf den Kreditdaten zum Jahresende 2021* und den Emissionsdaten für 2020*. (* Diese Jahreszahlen wurden am 2. März 2023 korrigiert)

Unser gesellschaftlicher Beitrag

Wir bauen unsere leistungsstarke Plattform für gesellschaftliches Engagement und Philanthropie weiter aus. Wir streben nach mehr Reichweite und maximaler Wirkung auf lokaler, nationaler und globaler Ebene. Um unsere Vision zu verwirklichen, arbeiten wir daran, unseren Wirkungsradius und geschäftlichen Beitrag zu vergrössern. Dazu bringen wir Menschen zusammen – für eine bessere, gerechtere und prosperierende Welt. Bei unseren philanthropischen und gemeinnützigen Aktivitäten legen wir unseren Fokus weiter verstärkt auf die Bereiche Gesundheit, Bildung, Klima und Umwelt. 2022 kamen wir in diesen Bereichen unseren wichtigsten gesellschaftlichen Zielen einen Schritt näher. Unter anderem sammelte das UBS Optimus Foundation Netzwerk Spenden im Umfang von 274 Millionen US-Dollar (einschliesslich gesprochener Beiträge von UBS) und erreichte 5,9 Millionen Begünstigte auf der ganzen Welt.

Unser Engagement für die Mitarbeitenden

Wir möchten in all unseren Märkten eine erstklassige Arbeitgeberin für talentierte Mitarbeitende sein sowie ein Ort, an dem Menschen ihr volles Potenzial entfalten können. Es sind unsere Mitarbeitenden, die unsere Geschäftsstrategie umsetzen und unser Kundenversprechen erfüllen. Entsprechend viel liegt uns an der Gewinnung und dem effizienten Einsatz einer Vielfalt an Talenten, die uns mit ihrer Kompetenz, ihrem Potenzial und ihrer Motivation helfen, unsere Ziele zu erreichen. 2022 haben wir bei den wichtigsten mitarbeiterbezogenen Zielen einen weiteren Schritt nach vorn gemacht – mit einem Frauenanteil von 40% bei der Belegschaft und 27,8% ab Stufe Vizedirektor. Zudem sind 42% der Konzernleitung und 29,4% der Direktionsmitglieder, die direkt der Konzernleitung unterstellt sind, weiblich.

Unser Management von Nachhaltigkeits- (einschliesslich Menschenrechts-) und Klimarisiken

Unser Management von Nachhaltigkeits- und Klimarisiken (SCR) basiert auf unserem SCR Policy Framework, das unternehmensweit für alle relevanten Aktivitäten gilt. Wir identifizieren und managen Nachhaltigkeits- und Klimarisiken, die für unser Unternehmen, unsere Bilanz, die Vermögenswerte unserer Kundinnen und Kunden und unsere Wertschöpfungskette relevant sind. Dabei ermitteln wir auch, wo potenzielle und tatsächliche nachteilige Auswirkungen auf die Menschenrechte bestehen, die die Vermögenswerte unserer Kundinnen und Kunden oder unsere eigenen Vermögenswerte betreffen, und leiten entsprechende Massnahmen ab, um eine potenzielle und tatsächliche Mitwirkung bei Menschenrechtsverletzungen erkennen, mindern oder verhindern zu können. 2022 verbesserten wir laufend unsere Methodik, um Nachhaltigkeits- und Klimarisikobewertungen in unser unternehmensweites Risikomanagement einzubinden.

Unsere Massnahmen zur Verhinderung von Geldwäsche und Korruption

Wir halten uns an die geltenden Gesetze und Vorschriften und verpflichten uns, die Branchenstandards zur wirksamen Verhinderung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung einzuhalten. Wir ergreifen umfassende Massnahmen, um die Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften aufzudecken und zu verhindern. Zudem dulden wir keine kriminellen Handlungen oder Verstösse gegen geltende Gesetze, Vorschriften, Regeln und Richtlinien, die solche Handlungen verhindern sollen. UBS geht keinen Geschäftstätigkeiten nach, die mit zu hohen Geldwäsche-, Betrugs-, Sanktions- und Korruptionsrisiken verbunden sind. Auch 2022 nahmen wir anhand unseres Kontrollrahmens die jährliche Bewertung der mit dem Geschäftsbetrieb verbundenen Geldwäsche-, Betrugs-, Sanktions-, Bestechungs- und Korruptionsrisiken vor und haben, wo angemessen, Massnahmen ergriffen, um solche Risiken weiter zu mindern.

Der Rahmen für unsere Nachhaltigkeitsberichterstattung

Die Global Reporting Initiative (GRI) bildet die Grundlage für unsere Nachhaltigkeitsberichterstattung. Wir setzen auf einen sorgfältigen Prozess, bei dem wir die Wichtigkeit und Relevanz der ausgewiesenen Informationen und die Erwartungen unserer Stakeholder in Erwägung ziehen. Der Bericht wurde von Ernst & Young Ltd, Basel, überprüft. Unsere Klima-Berichterstattung beruht auf den Empfehlungen der Task Force on Climate-Related Financial Disclosures (TCFD).

Im Sustainability Report 2022 der UBS Group AG wird auf relevante Stellen im Geschäftsbericht der UBS Group AG verwiesen, wie unter anderem auf die Beschreibung des Geschäftsmodells von UBS und das Finanzergebnis 2022. Der Geschäftsbericht der UBS Group AG 2022 wiederum beinhaltet einen Überblick über unseren Nachhaltigkeitsansatz und die entsprechenden Aktivitäten im Berichtsjahr.

UBS Group AG
Postfach
CH-8098 Zürich

ubs.com

