

Mitsprache bei der Vergütung

Aktionärsinformationen zu den Anträgen über die Vergütung
an der **Generalversammlung 2024 der UBS Group AG**

Sehr geehrte Aktionärinnen und Aktionäre

2023 markierte einen bedeutenden Meilenstein in der 162-jährigen Geschichte von UBS, geprägt durch die Übernahme der Credit Suisse Group. Ausserdem war es ein Jahr, in dem wir unseren Kunden dabei halfen, makroökonomische Herausforderungen und anhaltende geopolitische Spannungen zu bewältigen. Wir haben diese Phase bedeutender Veränderungen und Unsicherheiten erfolgreich gemeistert, unser Kundengeschäft stabilisiert und bei der Integration erhebliche Fortschritte erzielt. Wir erreichten Profitabilität auf zugrunde liegender Basis und Kunden vertrauten uns seit der Übernahme netto zusätzliche 77 Milliarden US-Dollar an Anlagevermögen an.

Im Jahr 2023 erhielten wir von unseren Aktionären weiterhin positive Rückmeldungen zu unserer bewährten Vergütungsstruktur, welche die Grundlage für die Kultur der leistungsorientierten Vergütung unseres Unternehmens bildet. Unsere umfassende jährliche Überprüfung bestätigte, dass unsere Grundsätze der Gesamtvergütung sowie unsere Vergütungsstruktur nach wie vor im Einklang mit unserem Purpose stehen und relevant bleiben für unser Bekenntnis zur Schaffung langfristigen Werts für unsere Aktionäre. Kurz- bis mittelfristig ermöglichen sie es UBS zudem, die wirtschaftliche und kulturelle Integration der Credit Suisse und die langfristige Wertschöpfung des kombinierten Unternehmens voranzutreiben.

Um die Integration der Credit Suisse in UBS zu unterstützen, haben wir einen integrierten Jahresendprozess umgesetzt. Dazu wendeten wir für sämtliche Mitarbeitenden ein einheitliches System an, das den langjährigen Ansatz von UBS in Bezug auf Leistungsbeurteilung, Beförderung und Vergütung nutzt. Dies ist ein bedeutender Meilenstein für unser kombiniertes Unternehmen, mit dem wir die Entwicklung unserer gemeinsamen Unternehmenskultur beschleunigen wollen. Gemäss unserem bestehenden Bekenntnis zu Lohngerechtigkeit sowie zu Vielfalt, Chancengleichheit und Inklusion haben wir grossen Wert darauf gelegt, Fairness und Chancengleichheit im gesamten Unternehmen zu fördern. Dabei fokussierten wir uns auf vergleichbare Ergebnisse für vergleichbare Rollen und Leistungen innerhalb des Konzerns.

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 2024 werden Sie über Folgendes abstimmen: einen einmaligen Antrag bezüglich eines rückwirkenden Zusatzbetrags für die Vergütung des Verwaltungsrats für die Dauer von der Generalversammlung 2023 bis zur Generalversammlung 2024, die Vergütung des Verwaltungsrats für die Dauer von der Generalversammlung 2024 bis zur Generalversammlung 2025, die variable Vergütung der Konzernleitung für das Geschäftsjahr 2023 sowie die fixe Vergütung der Konzernleitung für das Geschäftsjahr 2025. 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 2024 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 2023 der UBS Group AG

Der Verwaltungsrat beantragt, den Vergütungsbericht 2023 der UBS Group AG in einer Konsultativabstimmung zu bestätigen.

Leistungsbeurteilung und Vergütung spielen bei der Unterstützung der wirtschaftlichen und kulturellen Integration der Credit Suisse eine wichtige Rolle. Wir haben daher unsere Grundsätze der Gesamtvergütung überprüft und bestätigt, dass sie nach wie vor vollständig mit unserem Purpose im Einklang stehen und unsere strategischen Ziele unterstützen. Kurz- bis mittelfristig ermöglichen sie es UBS zudem, die wirtschaftliche und kulturelle Integration der Credit Suisse und die langfristige Wertschöpfung des kombinierten Unternehmens voranzutreiben.

Unsere 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. Der Vergütungsansatz beinhaltet erhebliche aufgeschobene Vergütungen in aktien- und schuldtitelbasierten Instrumenten, welche die Ausrichtung auf die Interessen unserer Aktionäre und Obligationäre unterstützen. Darüber hinaus ist die Aufschubfrist von bis zu fünf Jahren nach wie vor eine der längsten in der Branche und unterstützt somit langfristige Anstellungs- und Performancebedingungen.

Um eine nachhaltige Performance zusätzlich zu fördern, enthalten alle unsere Pläne für aufgeschobene Vergütungen Anstellungsbedingungen 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.

Kontinuität unserer Vergütungsstruktur

Wir sind davon überzeugt, dass unsere Vergütungsstruktur weiterhin zu den besten in unserer Branche zählt. Deshalb belassen wir sie für 2023 weitgehend unverändert. In Bezug auf die Aktienkomponente unseres Plans zur aufgeschobenen Vergütung haben wir die Gruppe der Mitarbeitenden erweitert, welche am Long-Term Incentive Plan (anstelle des Equity Ownership Plan) teilnehmen. Neu nehmen Managing Directors (MD) teil, die an die Konzernleitung berichten, sowie deren direkt unterstellte MDs. Dies richtet den langfristigen Fokus einer erweiterten Gruppe von oberen Führungskräften noch mehr auf die Interessen der Aktionäre aus und fördert gleichzeitig angemessene Risikobereitschaft sowie Risikobewusstsein.

Unser Fokus auf faire und gerechte Vergütung

Wir setzen uns weiter für gerechte und konsistente Vergütungspraktiken ein, die sicherstellen, dass die Mitarbeitenden für ihren Beitrag angemessen vergütet werden. In unseren globalen Vergütungsrichtlinien und -praktiken haben wir diesbezüglich ein klares Bekenntnis verankert und wir führen regelmässig sowohl interne Kontrollen als auch unabhängige externe Prüfungen in Bezug auf Lohngerechtigkeit durch. Gemäss diesem Bekenntnis zu Lohngerechtigkeit sowie zu Vielfalt, Chancengleichheit und Inklusion haben wir 2023 grossen Wert darauf gelegt, Fairness und Chancengleichheit im gesamten Unternehmen zu fördern. Dabei fokussierten wir uns auf vergleichbare Ergebnisse für vergleichbare Rollen und Leistungen innerhalb des Konzerns. Insgesamt unterstützt dies unsere Kultur einer nachhaltigen, hohen Leistung und widerspiegelt unseren bewährten Ansatz einer leistungsbasierten Vergütung.

Im Weiteren halten wir fest, dass sich der Wert der aufgeschobenen Vergütung von Mitarbeitenden der Credit Suisse um 2,8 Milliarden Franken reduziert hat. Dies aufgrund der Abschreibung der AT1-Schuldinstrumente, der Streichung von Zuteilungen von aufgeschobenen Vergütungen an Mitglieder des Senior Management und des Rückgangs des Aktienkurses.

Weitere Massnahmen zur Unterstützung der wirtschaftlichen und kulturellen Integration der Credit Suisse

Wir haben einen integrierten Jahresendprozess umgesetzt. Dazu wendeten wir für sämtliche Mitarbeitenden ein einheitliches System an, das den langjährigen Ansatz von UBS in Bezug auf Leistungsbeurteilung, Beförderung und Vergütung nutzt. Dies ist ein bedeutender Meilenstein für unser Unternehmen, mit dem wir die Entwicklung unserer gemeinsamen Unternehmenskultur beschleunigen wollen.

Bei unseren Entscheidungen über den Pool für leistungsabhängige Zuteilungen berücksichtigten wir auch die spezifischen Zuteilungen zur Bindung von Mitarbeitenden. Diese erfolgten in Form von aufgeschobenen Bar- und Aktienzuteilungen. Wie bei den meisten Fusionen waren diese Zuteilungen zur Bindung von Mitarbeitenden ein notwendiger Schritt, um den Schutz des Kundengeschäfts sowie das Risikomanagement und die operative Stabilität zu unterstützen. Um unsere Strategie zur Rückgewinnung von Kunden zu unterstützen und das Wachstum der Kundenbasis zu fördern, haben wir zudem für bestimmte Mitarbeitende Vergütungszuteilungen für Kundengewinnung und -bindung eingeführt. Diese Zuteilungen sind vollständig aufgeschoben und ihr endgültiger Wert ist an die Bindung von Kundenvermögen gekoppelt. Die Massnahmen zur Bindung von Mitarbeitenden waren zielgerichtet und beschränkt auf bestimmte Rollen mit Kundenkontakt und kritische Rollen, die zur Unterstützung der operativen Stabilität erforderlich sind. Insgesamt sind die Beträge im Branchenvergleich für eine Integration dieser Grössenordnung moderat. Diese Zuteilungen machen 3% unseres 2023 erfassten gesamten Personalaufwands aus.

Traktandum 9.1. Rückwirkende Genehmigung eines Zusatzbetrags für die Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrats für die Dauer von der ordentlichen Generalversammlung 2023 bis zur ordentlichen Generalversammlung 2024

Der Verwaltungsrat beantragt, einen Zusatzbetrag der Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrats in der Höhe von 2 200 000 Franken für die Dauer von der ordentlichen Generalversammlung 2023 bis zur ordentlichen Generalversammlung 2024 zu genehmigen.

Im Zuge der Integration der Credit Suisse erweiterten wir 2023 die Rollen von bestimmten Mitgliedern des Verwaltungsrats der UBS Group AG um zusätzliche Verantwortlichkeiten in den Verwaltungsräten bedeutender Tochtergesellschaften. Diese Nominierungen waren und bleiben unerlässlich für eine starke Governance und Aufsicht im Einklang mit den Governance-Grundsätzen der UBS Group AG sowie zur Vereinfachung der Integration dieser Tochtergesellschaften der Credit Suisse in UBS. Ohne diese Nominierungen wäre UBS als Muttergesellschaft nicht im Verwaltungsrat dieser bedeutenden Tochtergesellschaften vertreten gewesen und hätte die gesetzlich vorgeschriebenen unabhängigen Rollen in allen Rechtseinheiten nur schwer aufrechterhalten können.

- Lukas Gähwiler wurde zum Präsidenten des Verwaltungsrats der Credit Suisse AG ernannt.
- Jeremy Anderson wurde zum Vizepräsidenten des Verwaltungsrats der Credit Suisse AG und zum Vorsitzenden des Audit Committee der Credit Suisse AG nominiert und zusätzlich in den Verwaltungsrat der Credit Suisse International (UK) berufen.
- Mark Hughes wurde in den Verwaltungsrat der Credit Suisse AG und in das Risk Committee der Credit Suisse AG berufen und mit Wirkung per 1. Dezember 2023 zum Vorsitzenden dieses Risk Committee ernannt. Zusätzlich wurde Mark Hughes in den Verwaltungsrat der UBS Americas Holding LLC berufen.

Angesichts der erheblichen Ausweitung des Aufgabenbereichs, der Verantwortlichkeit und der Komplexität ihres Mandats haben diese drei Verwaltungsratsmitglieder Anspruch auf zusätzliche Honorare im Einklang mit anderen, nicht exekutiven Verwaltungsratsmitgliedern der jeweiligen Tochtergesellschaften.

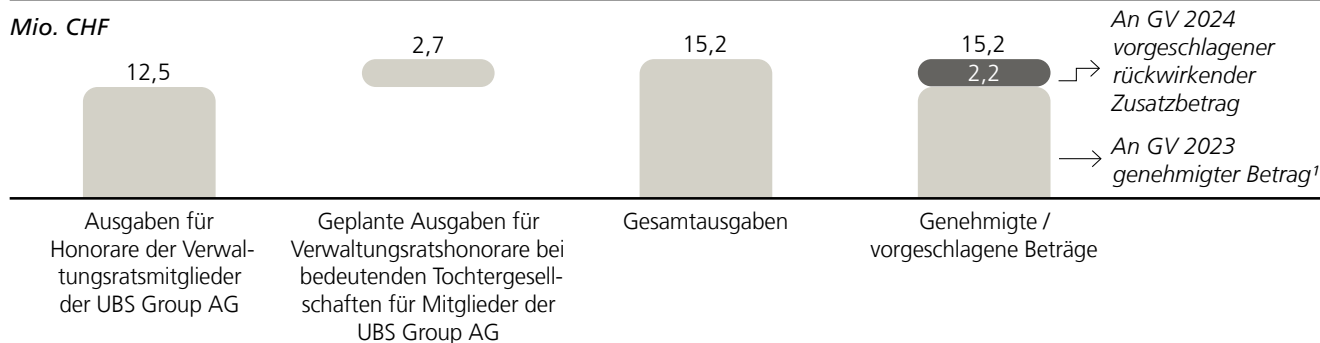
Rückwirkender Zusatzbetrag

Als an der Generalversammlung 2023 der Maximalbetrag von 13 Millionen Franken für die Honorare der Verwaltungsratsmitglieder vorgeschlagen wurde, waren weder die Übernahme der Credit Suisse Group noch die Nominierungen in die Verwaltungsräte der Tochtergesellschaften abzusehen. Obwohl die Ausgaben für die Verwaltungsrats Honorare der UBS Group AG im Rahmen des genehmigten Betrags liegen, werden wir an der Generalversammlung 2024 beantragen, dass die Aktionäre rückwirkend einen Zusatzbetrag von 2,2 Millionen Franken für die Dauer von der Generalversammlung 2023 bis zur Generalversammlung 2024 genehmigen. Dieser Zusatzbetrag deckt die zusätzlichen Honorare für die Verwaltungsratsaktivität bei Tochtergesellschaften ab, die den ursprünglich an der Generalversammlung 2023 genehmigten Betrag übersteigen.

Zur Erinnerung: Die Aktionäre der UBS Group AG und die Aktionäre der Credit Suisse Group AG hatten an der jeweiligen Generalversammlung 2023 einen Betrag für die Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrats von insgesamt 26 Millionen Franken genehmigt. Die geschätzten Gesamtausgaben von der Generalversammlung 2023 bis zur Generalversammlung 2024 belaufen sich auf 18,1 Millionen Franken. Davon entfallen 15,2 Millionen Franken auf den Verwaltungsrat der UBS Group AG (siehe nachfolgendes Diagramm) und der verbleibende Betrag auf den Verwaltungsrat der Credit Suisse Group AG (vor Abschluss der Fusion) und der Credit Suisse AG (nach Abschluss der Fusion). Somit sind die gesamten Verwaltungsratsausgaben um 7,9 Millionen Franken niedriger als der ursprünglich genehmigte kombinierte Gesamtbetrag.

Für den kommenden Zeitraum von der Generalversammlung 2024 bis zur Generalversammlung 2025 sind die Tochtergesellschaftshonorare im maximalen Gesamtbetrag, der den Aktionären zur Genehmigung vorgelegt wird, enthalten. Daher wird dieses Traktandum an der Generalversammlung 2025 nicht erforderlich sein.

Genehmigte Vergütung des Verwaltungsrats der UBS Group AG und Ausgaben für die Dauer von der GV 2023 bis zur GV 2024



¹ Nicht enthalten ist der Betrag in Höhe von 13 Millionen Franken für die Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrats der Credit Suisse Group AG, der an der Generalversammlung 2023 der Credit Suisse genehmigt wurde.

Traktandum 9.2. Genehmigung des maximalen Gesamtbetrags der Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrats für die Dauer von der ordentlichen Generalversammlung 2024 bis zur ordentlichen Generalversammlung 2025

Der Verwaltungsrat beantragt, den maximalen Gesamtbetrag der Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrats in der Höhe von 16 500 000 Franken für die Dauer von der ordentlichen Generalversammlung 2024 bis zur ordentlichen Generalversammlung 2025 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

Unter der Leitung des Verwaltungsratspräsidenten, Colm Kelleher, entscheidet der Verwaltungsrat, unter anderem, auf Empfehlung des Group CEO über die Konzernstrategie, ist in letzter Instanz für die Aufsicht des Managements verantwortlich und ernennt alle Mitglieder der Konzernleitung. Der Verwaltungsratspräsident leitet alle Generalversammlungen und Verwaltungsratssitzungen und koordiniert mit den Vorsitzenden der Ausschüsse deren Arbeit. Zusammen mit dem Group CEO ist der Verwaltungsratspräsident für eine effektive Kommunikation mit den Aktionären und Anspruchsgruppen verantwortlich, einschliesslich Kunden, Regierungsvertretern, Regulatoren und öffentlichen Organisationen.

Der Verwaltungsratspräsident ist ein unabhängiges Mitglied des Verwaltungsrats. Seine Gesamtvergütung für die Dauer von der Generalversammlung 2023 bis zur Generalversammlung 2024 besteht aus einem festen Honorar von 4,7 Millionen Franken, das zu 50% in bar und zu 50% in 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.

Vizepräsident des Verwaltungsrats

Als Vizepräsident des Verwaltungsrats leitet Lukas Gähwiler den Verwaltungsrat bei Abwesenheit des Verwaltungsratspräsidenten und unterstützt den Verwaltungsratspräsidenten ausserdem, zusammen mit dem Senior Independent Director, in allen Aspekten der Corporate Governance und der konzernweiten Aufsicht. Insbesondere vertritt er UBS in einer Vielzahl von Organisationen und Branchenverbänden in der Schweiz. Im Jahr 2023 übernahm Lukas Gähwiler zusätzliche Verantwortlichkeiten als Verwaltungsratspräsident der Credit Suisse AG.

Der Vizepräsident ist ein nicht unabhängiges Mitglied des Verwaltungsrats. Seine Gesamtvergütung für die Dauer von der Generalversammlung 2023 bis zur Generalversammlung 2024 besteht aus einem festen Honorar von 1,5 Millionen Franken, das im Vergleich zum vorherigen Zeitraum unverändert ist und zu 50% in bar und zu 50% in Aktien, die für vier Jahre gesperrt sind, ausgerichtet wird. Der Vizepräsident des Verwaltungsrats erhält keine leistungsabhängigen Vergütungen oder Abfin-

dungszahlungen, hat aber wie alle UBS-Mitarbeitenden und im Einklang mit lokaler Marktpraxis Anspruch auf Pensionskassenbeiträge und Nebenleistungen.

Das Honorar des Vizepräsidenten des Verwaltungsrats für seinen Einsitz im Verwaltungsrat der Credit Suisse AG im aktuellen Zeitraum von der Generalversammlung 2023 bis zur Generalversammlung 2024 besteht aus einem festen Honorar ohne variable Komponente in der Höhe von 1 Million Franken, das zu 100% in bar ausgerichtet wird.

Andere Verwaltungsratsmitglieder

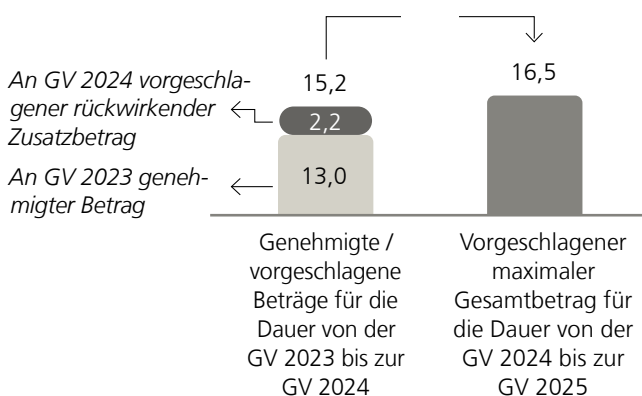
Alle anderen Mitglieder des Verwaltungsrats erhalten unveränderte feste Honorare für ihren Einsitz im Verwaltungsrat der UBS Group AG sowie in seinen Ausschüssen. Sie erhalten keine leistungsabhängigen Vergütungen, Abfindungszahlungen, Nebenleistungen oder Vorsorgebeiträge und müssen mindestens 50% ihres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

Für die Dauer von der ordentlichen Generalversammlung 2024 bis zur ordentlichen Generalversammlung 2025 vorgeschlagene Vergütung des Verwaltungsrats

Der vorgeschlagene maximale Gesamtbetrag der Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrats der UBS Group AG beträgt 16,5 Millionen Franken. Dieser Betrag widerspiegelt alle Verwaltungsrats Honorare, einschliesslich der Gesamtvergütung des Verwaltungsratspräsidenten und des Vizepräsidenten, sowie die Honorare bestimmter Verwaltungsratsmitglieder der UBS Group AG für ihre Mandate in bedeutenden Tochtergesellschaften.

Der Gesamtbetrag ist im Vergleich zum vorherigen Zeitraum gestiegen und enthält die Honorare an bestimmte Mitglieder des Verwaltungsrats für ihre unverändert wichtigen Rollen im Verwaltungsrat bedeutender Tochtergesellschaften. Der vorgeschlagene Betrag beinhaltet auch ein höheres festes Honorar von 5,5 Millionen Franken für den Verwaltungsratspräsidenten, um die deutliche Ausweitung des Aufgabenbereichs, der Verantwortlichkeit und der Komplexität seines Mandats nach der Übernahme der Credit Suisse Group widerzuspiegeln. Die Honorare für die übrigen Mitglieder des Verwaltungsrats, einschliesslich des Vizepräsidenten, für ihre Rollen im Verwaltungsrat der UBS Group AG bleiben unverändert.

Mio. CHF



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 die Dauer von der ordentlichen Generalversammlung 2024 bis zur ordentlichen Generalversammlung 2025 wird der entsprechende Betrag auf 1,0 Millionen Franken geschätzt. Der vorgeschlagene Betrag enthält Nebenleistungen für den Präsidenten und den Vizepräsidenten.

Traktandum 9.3. Genehmigung des Gesamtbetrags der variablen Vergütung der Mitglieder der Konzernleitung für das Geschäftsjahr 2023

Der Verwaltungsrat beantragt, den Gesamtbetrag der variablen Vergütung der Mitglieder der Konzernleitung in der Höhe von 108 286 300 Franken für das Geschäftsjahr 2023 zu genehmigen.

Wir beurteilen die Leistung der einzelnen Konzernleitungsmitglieder anhand einer Reihe von konzernweiten Finanzziele, nicht finanziellen Zielen und Verhaltensweisen. Für 2023 überarbeiteten wir die nicht finanziellen Ziele, um die Integration stärker in den Fokus zu rücken. Dieser Ansatz fördert weiterhin die Fokussierung auf die Prioritäten der Konzernleitung, darunter die Erreichung der Integrationsziele und den Erfolg des Konzerns, und fördert gleichzeitig die individuelle Verantwortlichkeit.

Finanzergebnis

Unser Ergebnis im Jahr 2023 widerspiegelte den Kostenaufwand durch die Integration der Credit Suisse, die herausfordernden operativen Umstände für die Finanzindustrie sowie die Unsicherheit und Marktvolatilität infolge anhaltender geopolitischer Spannungen. Auf konsolidierter Basis betrug der ausgewiesene Vorsteuergewinn 28 739 Millionen US-Dollar, einschliesslich eines negativen Goodwill von 27 748 Millionen US-Dollar im Zusammenhang mit der Übernahme, eines integrationsbedingten Aufwands von 4478 Millionen US-Dollar sowie Pull-to-par-Wertsteigerungseffekten im Zusammenhang mit dem negativen Goodwill und anderer Bewertungsanpassungen gemäss Kaufpreisallokation. Auf zugrunde liegender Basis belief sich der Vorsteuergewinn der kombinierten Unternehmen auf 3963 Millionen US-Dollar.

Bekenntnis zur Kapitalrückführung an die Aktionäre

Kapitalstärke ist eine tragende Säule unserer Strategie, und wir halten unverändert an unserem Bestreben fest, eine für jedes Umfeld solide und widerstandsfähige Bilanz aufrechtzuerhalten. Für 2023 will der Verwaltungsrat den Aktionären der UBS Group AG eine Dividende von 0.70 US-Dollar pro Aktie vorschlagen. Wir verfolgen weiterhin das Ziel einer progressiven Dividendenausschüttung und streben für das Geschäftsjahr 2024 eine Erhöhung der Dividende pro Aktie im mittleren Zehnprozentbereich an.

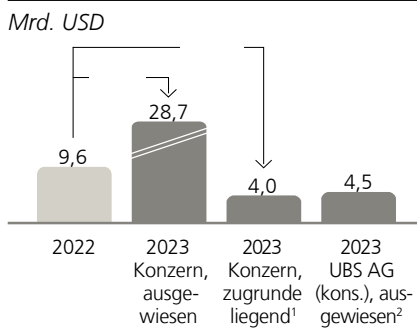
Im Jahr 2023 kauften wir vor der Ankündigung der Übernahme, ab der wir unsere Aktienrückkäufe aussetzten, Aktien im Wert von 1,3 Milliarden US-Dollar zurück. Für das Jahr 2024 gehen wir von Aktienrückkäufen im Umfang von bis zu 1 Milliarde US-Dollar aus. Unsere Ambition ist, dass unsere Aktienrückkäufe bis 2026 das Niveau von vor der Übernahme übertreffen werden.

Variable Vergütung 2023 der Mitglieder der Konzernleitung

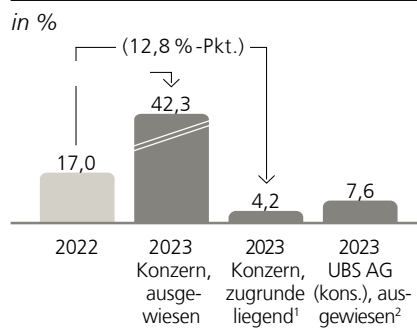
2023 nahmen wir vier neue Mitglieder in die Konzernleitung auf, um die Integration erfolgreich zu unterstützen. Der Pool für leistungsabhängige Zuteilungen an die Konzernleitung berücksichtigt diese geänderte Zusammensetzung der Konzernleitung und widerspiegelt die erheblichen Fortschritte bei der Integration, darunter die operative Stabilisierung der Credit Suisse nach Bekanntgabe der Übernahme. Der Pool widerspiegelt auch, dass der Konzern nach Abschluss der Akquisition Profitabilität auf zugrunde liegender Basis erreicht und seine starke Kapitalposition beibehalten hat.

Insgesamt erhöhte sich der Pool für leistungsabhängige Zuteilungen an die Konzernleitung um 34% auf 108,3 Millionen Franken. Pro Konzernleitungsmitglied ging der Pool um 6% zurück.

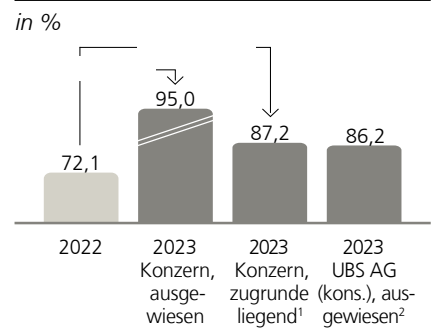
Vorsteuergewinn



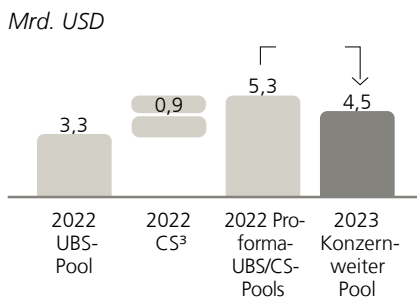
Rendite auf das harte Kernkapital (RoCET1)



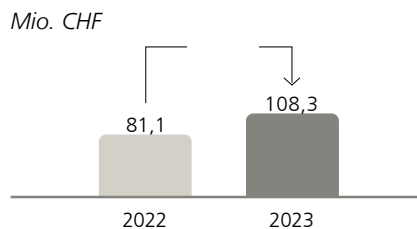
Aufwand-Ertrags-Verhältnis



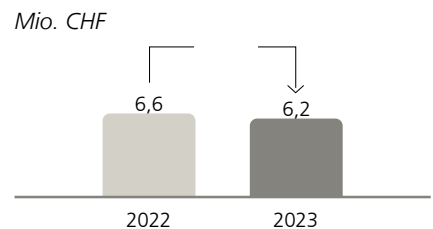
Konzernweiter Pool für leistungsabhängige Zuteilungen



Pool für leistungsabhängige Zuteilungen an die Konzernleitung



Pool für leistungsabhängige Zuteilungen pro Konzernleitungsmitglied



¹ In den zugrunde liegenden Ergebnissen von UBS sind Posten der Erfolgsrechnung ausgeschlossen, die nach Ansicht der Konzernleitung für die zugrunde liegende Unternehmensperformance nicht repräsentativ sind. ² Umfasst die UBS AG und ihre konsolidierten Tochtergesellschaften. Die Ergebnisse für die UBS AG (konsolidiert) beruhen auf ausgewiesenen Zahlen und beinhalten deshalb integrationsbedingten Aufwand in Höhe von 1392 Millionen US-Dollar. ³ Beinhaltet den Pool für variable Vergütung der Credit Suisse in Höhe von USD 1,1 Milliarden (CHF 1,0 Milliarden) sowie andere variable Vergütungszuteilungen in Höhe von insgesamt USD 944 Millionen (CHF 899 Millionen, einschliesslich Zuteilungen zur Bindung von Mitarbeitenden (CHF 367 Millionen), Transformation Awards (CHF 350 Millionen), fluktuationsbezogene Zuteilungen zur weiteren Mitarbeitendenbindung (Aktien / Barvergütung CHF 68 Millionen) und Supplemental Cash Allowance Awards (CHF 114 Millionen)). Quelle: Vergütungsbericht der Credit Suisse Group 2022. Beträge in Schweizer Franken wurden zum Wechselkurs im Quartalsbericht von UBS Group für das vierte Quartal 2022 von CHF / USD 1.05 in US-Dollar umgerechnet.

Traktandum 9.4. Genehmigung des maximalen Gesamtbetrags der fixen Vergütung der Mitglieder der Konzernleitung für das Geschäftsjahr 2025

Der Verwaltungsrat beantragt, den maximalen Gesamtbetrag der fixen Vergütung der Mitglieder der Konzernleitung in der Höhe von 33 000 000 Franken für das Geschäftsjahr 2025 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 2023 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).

Der ehemalige CEO der Credit Suisse Group AG wurde nach der Übernahme ein Mitglied der Konzernleitung. Seine fixe Vergütung wurde nach Ablauf seiner vertraglichen Kündigungsfrist reduziert, um sie an die Höhe der fixen Vergütung für andere Mitglieder der Konzernleitung von UBS anzupassen.

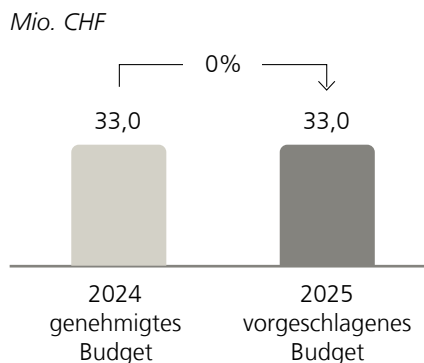
Im Verlauf des Jahres 2023 bekleideten zwei Konzernleitungsmitglieder eine UK-Senior-Management-Funktion für eine unserer UK-Einheiten. Ein Mitglied der Konzernleitung wurde als ein in Grossbritannien regulierter Material Risk Taker identifiziert. Zusätzlich zum Grundgehalt war eine rollenbasierte Zulage Teil ihrer fixen Vergütung.

Wir bieten unseren Mitarbeitenden, einschliesslich Mitgliedern der Konzernleitung, Zugang zu einer Reihe von Nebenleistungen wie Altersvorsorge und Krankenversicherung. Gemäss den Bestimmungen der Schweizer Pensionskasse der UBS-Rechtseinheiten werden an die Konzernleitung keine erweiterten oder zusätzlichen Vorsorgeleistungen ausgerichtet. Der CEO der Credit Suisse AG ist Teil der Schweizer Pensionskasse der Credit Suisse Rechtseinheiten.

Vorschlag für den Gesamtbetrag der fixen Vergütung 2025 der Konzernleitung

Für die Konzernleitung behalten wir die 2011 festgelegte Höhe der Grundgehälter unverändert bei und schlagen für 2025 trotz der höheren Anzahl an Konzernleitungsmitgliedern im Jahr 2023 einen unveränderten Gesamtbetrag für die fixe Vergütung der Konzernleitungsmitglieder vor. Dies erreichen wir durch einen niedrigeren Reservebetrag.

Neben den Grundgehältern beinhaltet der vorgeschlagene Betrag auch die geschätzten Arbeitgeberbeiträge an Vorsorgeeinrichtungen sowie andere Nebenleistungen. Der darin enthaltene Reservebetrag ermöglicht Flexibilität im Hinblick auf potenzielle Änderungen in der Zusammensetzung oder den Rollen der Konzernleitung sowie andere Faktoren (zum Beispiel Änderungen von Wechselkursen oder Nebenleistungen).



Anmerkung: Nicht berücksichtigt im Betrag der fixen Vergütung sind die für das Geschäftsjahr 2025 auf 1,6 Millionen Franken geschätzten obligatorischen Arbeitgeberbeiträge an die Sozialversicherungen, die nicht als Vergütung betrachtet werden.

UBS Group AG
Postfach
CH-8098 Zürich

ubs.com

