

Vergütung



Julie G. Richardson
Vorsitzende des
Compensation Committee
des Verwaltungsrats

Sehr geehrte Aktionärinnen und Aktionäre

Der Verwaltungsrat und ich möchten Ihnen für die erneute Unterstützung an der letztjährigen Generalversammlung sowie für den Austausch über unsere Vergütungspraktiken im letzten Jahr danken.

2019 hat das Compensation Committee des Verwaltungsrats die Vergütungsprozesse weiterhin beaufsichtigt und sichergestellt, dass die Vergütung die Leistung und eine angemessene Risikobereitschaft widerspiegelt sowie die Abstimmung der Interessen der Mitarbeiter mit jenen unserer Aktionäre unterstützt. Als neu gewählte Vorsitzende des Compensation Committee freut es mich, Ihnen unseren Vergütungsbericht 2019 vorzulegen.

Beteiligung der Aktionäre

Im Verlauf des Jahres 2019 pflegten wir weiterhin einen proaktiven Austausch mit unseren Aktionären und berücksichtigten das Feedback, das wir an der Generalversammlung 2019 erhalten haben. Obwohl unsere Aktionäre die Konsistenz unseres Vergütungsansatzes schätzen, einschliesslich der langen Haltefristen von bis zu fünf Jahren für aufgeschobene Vergütungen, hat das Feedback unserer Aktionäre Möglichkeiten aufgezeigt, unseren Ansatz weiterzuentwickeln. Unser aktualisierter Vergütungsansatz unterstützt uns bei der Erreichung unserer Ambitionen für den Konzern und einer stärkeren Abstimmung mit den Aktionärsinteressen.

Wir haben alle Elemente unserer Vergütungsstruktur für unsere Mitarbeiter, die obersten Führungskräfte einschliesslich der Konzernleitung, den Verwaltungsratspräsidenten und die unabhängigen Verwaltungsratsmitglieder überprüft und einer ganzheitlichen Beurteilung unterzogen. Wir erhielten Rückmeldungen, welche eine stärkere Abstimmung auf die Aktionärsinteressen forderten und wir haben dieses Feedback ernst genommen. Aufgrund unserer Überprüfung haben wir einige signifikante Änderungen vorgenommen, dabei aber die wichtigsten Elemente unserer Vergütungsstruktur beibehalten. Die Änderungen sind in der nachfolgenden Tabelle zusammengefasst und im vorliegenden Bericht genauer beschrieben.

Wichtigste Änderungen an unserer Vergütungsstruktur und Offenlegungen

Einführung des Long-Term Incentive Plan	<ul style="list-style-type: none"> – Mit Wirkung ab dem Geschäftsjahr 2019 haben wir für unsere obersten Führungskräfte (d.h. Mitglieder der Konzernleitung, Group Managing Directors [GMDs] und Group oder Divisional Vice Chairs) den Equity Ownership Plan (EOP) durch den neuen aktienbasierten Long-Term Incentive Plan (LTIP) ersetzt. Dadurch stärken wir die Ausrichtung der Vergütung auf die Strategieumsetzung, Finanzperformance und das langfristige Wachstum. – Der LTIP umfasst sowohl eine absolute als auch eine relative Performance-Bedingung auf Basis des ausgewiesenen Return on CET1 Capital (RoCET1) und des relative Total Shareholder Return (rTSR). Dies schafft eine starke Abhängigkeit zwischen realisierter Vergütung und der Finanzperformance sowie dem Aktienkurs von UBS. Zusätzlich fördert dies die Abstimmung mit den Aktionärsinteressen. – Für die maximale Auszahlung im Rahmen des LTIP muss ein durchschnittlicher 3-Jahres RoCET1 von 18% erreicht werden und über einen Zeitraum von drei Jahren muss unser TSR den Vergleichsindex um 25 Prozentpunkte übertreffen. – Die Verwendung des ausgewiesenen RoCET1 unterstützt den Fokus, dass sich die Kosten von Rechtsfällen direkt auf die zugeteilte und realisierte Vergütung unserer obersten Führungskräfte auswirken.
Zusätzliche Übertragungsbedingung im Zusammenhang mit dem französischen Crossborder Fall	<ul style="list-style-type: none"> – Für den Group CEO und bestimmte andere Konzernleitungsmitglieder ist die Übertragung eines Teils (30%) der LTIP Zuteilungen 2019 nicht nur an RoCET1- und rTSR-Performance-Bedingungen, sondern auch direkt an die endgültige Beilegung des französischen Crossborder-Falls geknüpft. Dieser Teil unterliegt vollständig dem Verfallsrisiko, abhängig von den endgültigen Kosten für die Beilegung dieses Rechtsfalls. Die gleiche Übertragungsbedingung gilt auch für einen Teil der Aktienzuteilung 2019 des Verwaltungsratspräsidenten. – Dies entspricht unserem Ansatz, die Interessen unseres Managements mit jenen unserer Aktionäre abzustimmen um diesen Rechtsfall im besten Interesse aller Aktionäre beizulegen, auch wenn es sich beim zugrundeliegenden Sachverhalt um einen Altfall handelt.
Neuausrichtung der Honorare für Mitglieder des Verwaltungsrats	<ul style="list-style-type: none"> – Basierend auf unserer ganzheitlichen Überprüfung haben wir mehrere Anpassungen vorgenommen, die auch zu unseren Kostensenkungsmassnahmen beitragen. Die fixe Vergütung des Verwaltungsratspräsidenten, beginnend mit dem aktuellen Zeitraum von der Generalversammlung 2019 bis zur Generalversammlung 2020, wurde um 14% reduziert. – Im gleichen Sinne wird der Verwaltungsrat die Honorare aller Verwaltungsratsmitglieder mit Wirkung ab der Generalversammlung 2020 kürzen und den Abschlag von 15% streichen, mit dem unabhängige Verwaltungsratsmitglieder bislang Aktien erwerben konnten. – Die Anpassung der Verwaltungsrats honorare ist Ausdruck unserer Verpflichtung, nachhaltige Ergebnisse zu erzielen und gleichzeitig weiterhin konkurrenzfähige Honorare zu entrichten, die den Anforderungen an unseren Verwaltungsrat entsprechen.
Detailliertere Offenlegung der Leistungsbeurteilung des Group CEO	<ul style="list-style-type: none"> – Wir haben die Transparenz bezüglich der wesentlichen Elemente der Leistungsbeurteilung des Group CEO weiter verbessert. – Diese Offenlegung bringt weitere Klarheit über den Gesamtwert der Zielerreichung, die Gewichtung der Ziele und die Bewertungsskala in der Leistungsbeurteilung des Group CEO.

Zentrale Elemente unseres Vergütungsansatzes

Konsistenter Ansatz für zentrale Vergütungskomponenten beibehalten	<ul style="list-style-type: none"> – Starke Abstimmung zwischen Vergütung und risikobereinigter Finanzperformance. – Verhaltensweisen und -normen werden bei Leistungsbeurteilungen und Vergütungsentscheidungen berücksichtigt. – Hohes Mass an obligatorisch aufgeschobenen Vergütungen in Form von UBS-Aktien und UBS-Kapitalinstrumenten (zum Kernkapital anrechenbare Notional AT1-Kapitalinstrumente). – Lange Haltefristen von bis zu fünf Jahren für aufgeschobene Vergütungen. – Vergütungen unterliegen Verfalls- und Rückforderungs-Bedingungen.
---	--

Finanzkennzahlen und Pool für leistungsabhängige Zuteilungen 2019

Wir haben 2019 ein solides Finanzergebnis unter uneinheitlichen Marktbedingungen erzielt, was die Stärke unseres Geschäftsmodells bestätigt. Der ausgewiesene Vorsteuergewinn betrug 5,6 Milliarden US-Dollar, ein Rückgang um 7% gegenüber 2018. Der bereinigte Vorsteuergewinn verringerte sich geringfügig auf 6,0 Milliarden US-Dollar. Unsere Kapitalposition war weiterhin stark. Die harte Kernkapitalquote (CET1) belief sich auf 13,7%, die CET1 Leverage Ratio auf 3,9%, womit beide Werte über unseren Kapitalrichtlinien liegen. Der ausgewiesene Return on CET1 Capital (RoCET1) betrug 12,4%. Für das Geschäftsjahr 2019 beabsichtigt der Verwaltungsrat, eine Dividende von 0.73 US-Dollar pro Aktie vorzuschlagen. Im Verlauf des Jahres 2019 haben wir eigene Aktien im Wert von 806 Millionen US-Dollar (800 Millionen Franken) zurückgekauft.

2019 nahmen die Herausforderungen aufgrund des Zinsumfelds zu, das globale Wachstum verlangsamte sich und die geopolitischen Spannungen hielten an. Dies schlug sich im Gesamtergebnis für den Konzern und folglich im Pool für leistungsabhängige Zuteilungen nieder. Bei der Festlegung des endgültigen Pools berücksichtigten wir wie in den Vorjahren eine Reihe von Faktoren: den risikobereinigten Gewinn, Erträge, die Kapitalstärke, die relative Performance, Fortschritte bei ESG-Themen, regulatorischen Angelegenheiten und Rechtsfällen (einschliesslich der Auswirkungen des französischen Crossborder-Falls auf den Konzern und den Aktienkurs). Die Entwicklung des Pools für leistungsabhängige Zuteilungen ging im Vergleich zum Vorjahr über die erwartete Reduktion aufgrund des zugrundeliegenden Geschäftsergebnisses hinaus.

Vor diesem Hintergrund verringerten wir den konzernweiten Pool für leistungsabhängige Zuteilungen um 14% auf 2,7 Milliarden US-Dollar (verglichen mit 3,1 Milliarden US-Dollar im Vorjahr). Dieser Rückgang reflektiert unseren disziplinierten Ansatz bei der Steuerung der Vergütung über die Geschäftszyklen hinweg sowie die Abstimmung mit den Interessen der Aktionäre, ohne unsere Wettbewerbsfähigkeit bei der Vergütung wesentlich zu beeinflussen.

Der im konzernweiten Pool für leistungsabhängige Zuteilungen enthaltene Pool für leistungsabhängige Zuteilungen an die Konzernleitungsmitglieder, einschliesslich des Group CEO, belief sich auf 70,3 Millionen Franken, was einem Rückgang

von 14% pro Kopf und von 4% des gesamten Pools entspricht. Der Pool belief sich auf 1,2% des bereinigten Konzerngewinns vor Steuern, was deutlich unter der definierten Obergrenze von 2,5% liegt. Im weiteren reflektiert der Gesamt-Pool die veränderte Zusammensetzung der Konzernleitung, einschliesslich neuer Konzernleitungsmitglieder und der Ergänzung durch bestimmte Positionen, die vorher nicht auf Konzernleitungsstufe angesiedelt waren. Daraus resultiert für die Aktionäre keine bedeutende Änderung in den Gesamtkosten. Diese Anpassungen wurden vorgenommen, um unsere Governance-Struktur zu optimieren und unsere strategischen Prioritäten umzusetzen.

Vergütungsphilosophie und -struktur 2019

Unsere Vergütungsphilosophie und -struktur unterstützt die Abstimmung der Interessen unserer Mitarbeiter mit jenen unserer Aktionäre und Kunden. Die Konsistenz unseres Ansatzes stärkt unsere Kultur nachhaltiger Leistung und unterstützt zugleich unsere Wachstumsambitionen, eine solide Governance, die persönliche Verantwortung und eine angemessene Risikobereitschaft. Die Bewertung von Verhaltensweisen und Kultur ist ein wesentliches Element unserer Vergütungsstruktur. Um die vom Verwaltungsrat und von der Konzernleitung festgelegten Verhaltensnormen zu stärken, beurteilen wir nicht nur, was erreicht wurde, sondern auch, wie die Ergebnisse erreicht wurden. Wir belohnen diejenigen, die das Richtige tun, unternehmensweit zusammenarbeiten sowie Chancen und Risiken erkennen und ansprechen. Und wir sanktionieren Verhaltensweisen, die nicht unseren Werten entsprechen.

Die variable Vergütung ist abhängig von der Performance im Geschäftsjahr, und viele Mitarbeiter erhalten einen erheblichen Anteil ihrer jährlichen leistungsabhängigen Zuteilung in Form aufgeschobener Vergütungen. Wir sind der Meinung, dass unsere Aufschubfristen von bis zu fünf Jahren, und länger für bestimmte regulierte Mitarbeiter, zu den strengsten in der Finanzbranche gehören. Diese langen Aufschubfristen, zusammen mit unseren Zuteilungen von bedingtem Kapital (DCCP), sind ein wesentliches Element in unserer Vergütungsstruktur zur Förderung der Nachhaltigkeit. Unsere obersten Führungskräfte erhalten seit 2012 50% ihrer leistungsabhängigen Zuteilungen als Aktien, sodass ein erheblicher Teil ihrer Vergütung an den UBS-Aktienkurs geknüpft ist. Wir haben diesen Mechanismus durch den Einbezug von rTSR in unserem neuen LTIP verbessert.

Bei den Vergütungsentscheidungen werden Rechtsfälle und regulatorische Angelegenheiten sowie deren Beilegung und Behebung berücksichtigt. Von Aktienkursbewegungen sind alle Mitarbeiter betroffen, die aufgeschobene Aktienzuteilungen erhalten. Bezüglich der Performance-Bedingungen des LTIP haben Rückstellungen für Rechtsfälle, regulatorische und ähnliche Angelegenheiten unmittelbare Auswirkungen auf den ausgewiesenen RoCET1 und somit den endgültigen Betrag der Übertragung. Diese Kennzahl bestimmt 50% des definitiven Auszahlungsbetrags im Rahmen des LTIP für 2019. Die Verwendung des ausgewiesenen RoCET1 unterstützt den Fokus, dass sich die Kosten von Rechtsfällen direkt auf die zugeteilte und realisierte Vergütung unserer obersten Führungskräfte, einschliesslich der Konzernleitung, auswirken.

Um im Zusammenhang mit dem französischen Crossborder-Fall eine noch bessere Abstimmung mit den Aktionärsinteressen zu erzielen, haben wir für 2019 eine neue, zusätzliche Übertragungsbedingung für den Verwaltungsratspräsidenten, den Group CEO und bestimmte weitere Konzernleitungsmitglieder eingeführt. Sie knüpft einen Teil der aktienbasierten Vergütung für 2019 an die endgültige Beilegung des französischen Crossborder-Falls. Dies unterstreicht ihre Verantwortung für die erfolgreiche Beilegung des Rechtsfalls im besten Interesse der Aktionäre, auch wenn es sich beim zugrundeliegenden Sachverhalt um einen Altfall handelt.

Honorare für Verwaltungsratsmitglieder und Vergütung des Verwaltungsratspräsidenten

Bei der Überprüfung der Vergütungsstruktur für unabhängige Verwaltungsratsmitglieder kamen wir zum Schluss, dass unser grundlegendes Konzept nach wie vor angemessen ist. Mit Wirkung ab der Generalversammlung 2020 werden wir jedoch einige Anpassungen vornehmen, welche die Vergütungshöhe des Verwaltungsrates reduzieren, ohne deren Wettbewerbsfähigkeit zu verringern.

Die fixe Vergütung des Verwaltungsratspräsidenten wurde um 0,8 Millionen Franken oder 14% auf 4,9 Millionen Franken reduziert. Diese Änderung gilt bereits für den aktuellen Zeitraum von der Generalversammlung 2019 bis zur Generalversammlung 2020. Wie oben erwähnt, unterliegt ein Teil der Aktienzuteilung 2019 des Verwaltungsratspräsidenten vollständig dem Verfallsrisiko. Dies aufgrund der neuen Bedingung, welche die Übertragung an die endgültige Beilegung des französischen Crossborder-Falls knüpft. Diese Bedingung verdeutlicht die Abstimmung der Vergütung des Verwaltungsratspräsidenten mit den Interessen der Aktionäre und auch seine Verantwortung für die Beilegung dieses Rechtsfalls im besten Interesse der Aktionäre.

Zudem wird der Verwaltungsrat sein Grundhonorar kürzen und den gewährten Abschlag auf den Aktienkurs aufheben. Dadurch werden sich die Honorare insgesamt um rund 14% verringern (abhängig vom Einsitz in den einzelnen Ausschüssen) und der beantragte maximale Gesamtbetrag für die Vergütung der Verwaltungsratsmitglieder wird um 10% sinken.

Umwelt, Soziales und Governance (ESG)

Wir engagieren uns stark für ESG-Themen und haben sie in unseren Vergütungsprozess integriert. ESG-bezogene Ziele sind seit der Einführung unserer Pfeiler und Prinzipien 2011 in diese integriert. Unser Engagement für unseren Planeten, unsere Mitarbeiter, unsere Kunden und die Gesellschaft ist wichtig für unseren Geschäftserfolg. Bei der Festlegung von Leistung und Vergütung werden ESG-Aspekte in verschiedenen Phasen berücksichtigt, wie später in diesem Bericht näher erläutert.

UBS hat auch 2019 wieder Fortschritte bei der Umsetzung ihrer Ambitionen gemacht, führend bei nachhaltigen Finanzanlagen, in der Philanthropie und bei nachhaltigen Geschäftspraktiken, sowie ein bevorzugter Arbeitgeber zu sein. Wir wurden in den Dow Jones Sustainability Indices (DJSI) zum fünften Mal in Folge als Branchen-Leader anerkannt. DJSI ist die weltweit renommierteste Nachhaltigkeits-Klassifizierung. Weitere wichtige Auszeichnungen erhielten wir von MSCI, Sustainalytics und CDP.

Gender-spezifische Aspekte der Vergütung

UBS engagiert sich weiterhin dafür, auf allen Stufen des Unternehmens mehr Frauen zu rekrutieren, zu binden und zu befördern. Mit zwei Frauen in der Konzernleitung und vier Frauen als unabhängige Verwaltungsratsmitglieder nehmen wir in dieser Hinsicht eine führende Rolle ein.

Das Compensation Committee überprüft systematisch mögliche Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern in vergleichbaren Rollen. Unsere Vergütungsrichtlinien und -praktiken sind objektiv und unterstützen die Lohngleichheit. Wir setzen uns dafür ein, dass alle Mitarbeiter fair entlohnt werden.

Die Lohngerechtigkeit ist in unseren vergütungsbezogenen Richtlinien und Praktiken verankert. UBS führt regelmässige Lohnanalysen durch, um sicherzustellen, dass alle Mitarbeiter gerecht bezahlt werden. 2019 führte ein unabhängiger Dritter eine weltweite Analyse durch, die eine unerklärliche Differenz von weniger als 1% zwischen den Gehältern von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ergab. Wir untersuchen weiterhin Ursachen für Lohnungleichheit und befassen uns mit jenen Fällen, die nicht durch betriebswirtschaftliche Faktoren wie Erfahrung, Rolle / Stelle, Verantwortung, Leistung oder Standort erklärt werden können.

Insgesamt machen wir weitere Fortschritte in unserem Bestreben, den Anteil der Frauen in Managementpositionen auf ein Drittel zu erhöhen. Diese Entwicklung braucht allerdings Zeit. Gleichzeitig forcieren wir unsere Anstrengungen, Frauen jeden Rangs zu fördern.

Mitglieder des Compensation Committee

Zusammen mit Dieter Wemmer, konnte ich 2019 Reto Francioni erneut und Fred Hu erstmals im Compensation Committee willkommen heissen.

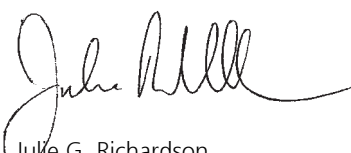
Ordentliche Generalversammlung 2020

An der Generalversammlung vom 29. April 2020 werden wir Sie um Unterstützung in Bezug auf die folgenden vergütungsbezogenen Fragen bitten:

- den maximalen Gesamtbetrag der Vergütung für den Verwaltungsrat für den Zeitraum von der Generalversammlung 2020 bis zur Generalversammlung 2021;

- den maximalen Gesamtbetrag der fixen Vergütung für die Konzernleitung für das Jahr 2021;
- den Gesamtbetrag der variablen Vergütung der Konzernleitung für das Jahr 2019; und
- die Genehmigung des Vergütungsberichts durch die Aktionäre im Rahmen einer Konsultativabstimmung.

Im Namen des Compensation Committee und des Verwaltungsrats möchte ich Ihnen nochmals für Ihr Feedback danken. Die von uns vorgenommenen Änderungen haben unsere Vergütungsstruktur im Interesse unserer Aktionäre verbessert, und wir bitten Sie, uns auch an der kommenden Generalversammlung zu unterstützen.



Julie G. Richardson

Vorsitzende des Compensation Committee des Verwaltungsrats

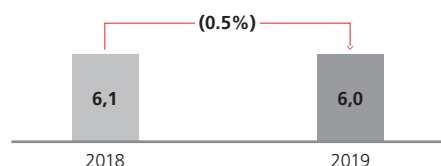
Performance und Vergütung auf einen Blick

Finanzielle Ergebnisse und strategische Schwerpunkte¹

- Wir haben ein solides Finanzergebnis unter uneinheitlichen Marktbedingungen erzielt. Dies zeugt von der Stärke unseres Geschäftsmodells. Der Gewinn vor Steuern ging um 7% auf 5,6 Milliarden US-Dollar zurück, weil der Rückgang im Geschäftsertrag um 4% durch den niedrigeren Geschäftsaufwand nicht vollständig kompensiert werden konnte. Der bereinigte Vorsteuergewinn verringerte sich geringfügig auf 6,0 Milliarden US-Dollar, da der geringere bereinigte Geschäftsertrag durch den niedrigeren bereinigten Geschäftsaufwand nahezu kompensiert wurde.
 - Der den Aktionären zurechenbare Reingewinn ging um 5% auf 4,3 Milliarden US-Dollar zurück. Die Rendite auf das harte Kernkapital (CET1) lag bei 12,4%. Unser ausgewiesenes Aufwand-Ertrags-Verhältnis erhöhte sich um 62 Basispunkte auf 80,5%. Dies reflektiert Massnahmen im Kostenmanagement, welche teilweise Ertragseinbussen kompensierten. Gleichzeitig verbesserte sich unser bereinigtes Aufwand-Ertrags-Verhältnis um 51 Basispunkte auf 78,9% und reflektiert 4% tiefere Kosten sowie 3% geringere Erträge.
 - Unsere Kapitalposition blieb weiterhin stark. Die harte Kernkapitalquote (CET1) belief sich auf 13,7%, die CET1 Leverage Ratio auf 3,9%. Beide Werte lagen über unseren Kapitalleitlinien (rund 13% beziehungsweise 3,7%). Wir steigerten unsere Verlustabsorptionsfähigkeit um 5,9 Milliarden US-Dollar auf 89,6 Milliarden US-Dollar.
 - Für das Geschäftsjahr 2019 beabsichtigt der Verwaltungsrat, eine Dividende von 0.73 US-Dollar pro Aktie vorzuschlagen. Dies entspricht einer Erhöhung gegenüber dem Vorjahr. 2019 kauften wir UBS-Aktien im Wert von 806 Millionen US-Dollar (800 Millionen Franken) zurück und unser Buchwert des den Aktionären zurechenbaren Eigenkapitals abzüglich Goodwill und anderer immaterieller Vermögenswerte pro Aktie erhöhte sich um 6% auf 13.29 US-Dollar.
- **Weitere Einzelheiten zur Performance des Konzerns und der einzelnen Unternehmensbereiche sind im Abschnitt «Geschäftsergebnis und Finanzinformationen» des Geschäftsberichts 2019 zu finden**

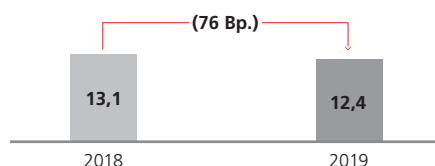
Bereinigter Vorsteuergewinn¹

Mrd. USD



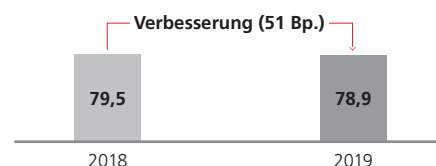
Rendite auf das harte Kernkapital

in %



Bereinigtes Aufwand-Ertrags-Verhältnis¹

in %

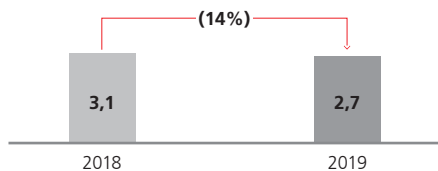


¹ Bereinigte Ergebnisse sind alternative Performance-Messgrößen (APMs) und finanzielle Non-GAAP-Messgrößen. Siehe «Konzernergebnis» im Abschnitt «Geschäftsergebnis und Finanzinformationen» des Geschäftsberichts 2019 für weitere Informationen und den Vergleich zwischen bereinigten und ausgewiesenen Ergebnissen.

Entwicklung der leistungsabhängigen Zuteilungen gegenüber dem Vorjahr

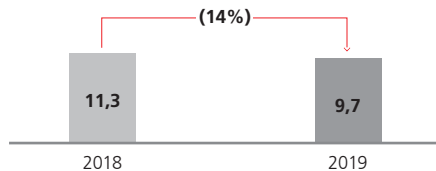
Konzernweiter Pool für leistungsabhängige Zuteilungen

Mrd. CHF



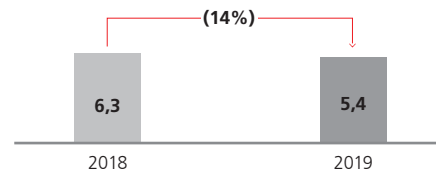
Leistungsabhängige Zuteilung des Group CEO

Mio. CHF



Pool für leistungsabhängige Zuteilungen pro Konzernleitungsmitglied

Mio. CHF



- Der konzernweite Pool für leistungsabhängige Zuteilungen verringerte sich 2019 gegenüber dem Vorjahr um 14%. Diese signifikante Reduktion, welche höher ausfällt als die zugrundeliegende Performanceveränderung, verdeutlicht unseren disziplinierten Ansatz bei der Steuerung der Vergütung über die Geschäftszyklen hinweg sowie die Abstimmung mit den Aktionärsinteressen, ohne unserer Meinung nach die Wettbewerbsfähigkeit bei der Vergütung wesentlich zu beeinflussen. Mitberücksichtigt sind auch die Auswirkungen des französischen Crossborder-Falls auf das Unternehmen und die Entwicklung des Aktienkurses.
- Die leistungsabhängige Zuteilung des Group CEO für 2019 belief sich auf 9,7 Millionen Franken, 14% weniger als 2018. Die Zuteilung wird zu 20% in bar (1,9 Millionen Franken) ausbezahlt, die verbleibenden 80% (7,8 Millionen Franken) werden über einen Zeitraum von drei bis fünf Jahren aufgeschoben.
- Der Pool für leistungsabhängige Zuteilungen der Konzernleitung, der den Group CEO einschliesst und Teil des konzernweiten Pools für leistungsabhängige Zuteilungen ist, belief sich auf 70,3 Millionen Franken, was einem Rückgang von 14% pro Kopf und von 4% des gesamten Pools entspricht. Der Gesamt-Pool reflektiert die veränderte Zusammensetzung der Konzernleitung, einschliesslich neuer Konzernleitungsmitglieder und der Ergänzung durch bestimmte Rollen, die vorher nicht auf Konzernleitungsstufe angesiedelt waren. Daraus resultiert für die Aktionäre keine bedeutende Änderung in den Gesamtkosten. Diese Anpassungen wurden vorgenommen, um unsere Governance-Struktur zu optimieren und unsere strategischen Prioritäten umzusetzen.
- Der neu eingeführte Long-Term Incentive Plan (LTIP) für leistungsabhängigen Zuteilungen 2019 erhöht das Exposure der Konzernleitung auf die zukünftige Performance des Konzerns und verknüpft die Vergütung direkt mit dem Relative Total Shareholder Return (rTSR).
- Zusätzlich unterliegen 7,3 Millionen Franken aus dem Pool der Konzernleitung vollständig dem Verfallsrisiko bezüglich der Beilegung des französischen Crossborder-Falls

Hinweis betreffend zukunftsgerichtete Aussagen | Dieser Bericht enthält «zukunftsgerichtete Aussagen», unter anderem Prognosen des Managements zur finanziellen Performance von UBS sowie Aussagen über erwartete Auswirkungen von Transaktionen und strategischen Initiativen in Bezug auf das Geschäft und die künftige Entwicklung von UBS. Während diese zukunftsgerichteten Aussagen die Einschätzung und Erwartungen von UBS zu den vorgenannten Themen widerspiegeln, können Risiken, Unsicherheiten und andere wichtige Faktoren die tatsächlich eintretenden Entwicklungen und Ergebnisse beeinflussen und dazu führen, dass diese wesentlich von den Erwartungen von UBS abweichen. Hierzu gehören u.a.: (i) der Grad des Erfolgs von UBS bei der laufenden Umsetzung ihrer strategischen Pläne, einschliesslich der Kostensenkungs- und Effizienzinitiativen, sowie die Fähigkeit, die Niveaus ihrer risikogewichteten Aktiven (RWA) und des Leverage Ratio Denominator (LRD), einschliesslich der Fähigkeit, aufsichtsrechtlich bedingten Zuschlägen entgegenzuwirken, der Liquiditätsquote und anderer finanzieller Ressourcen zu steuern, und der Grad des Erfolges bei der Umsetzung von Änderungen in unserem Geschäft zur Anpassung an die Entwicklung der Markt-, aufsichtsrechtlichen und sonstigen Bedingungen; (ii) das anhaltende Tief- oder Negativzinsumfeld in der Schweiz und anderen Jurisdiktionen, die Entwicklungen im makroökonomischen Umfeld und den Märkten, in denen UBS tätig ist oder von denen UBS abhängt, inklusive Schwankungen an den Wertpapiermärkten, der Liquidität, Risikoprämien und Wechselkurse sowie Auswirkungen des Wirtschaftsumfelds, von Marktentwicklungen und geopolitischer Spannungen, und Änderungen der nationalen Handelsrichtlinien auf die finanzielle Position bzw. die Bonität von Kunden und Gegenparteien von UBS sowie auf die Stimmung und Aktivitäten von Kunden; (iii) Änderungen der Verfügbarkeit von Kapital und Finanzierung, inklusive Änderungen der Risikoprämien und Ratings von UBS, sowie die Verfügbarkeit und Finanzierungskosten, um die Anforderungen an Schuldinstrumente, welche für die Erfüllung der Anforderungen in Bezug auf die Verlustabsorptionskapazität (total loss-absorbing capacity, TLAC) herangezogen werden können, zu erfüllen; (iv) Änderungen oder die Umsetzung der Finanzgesetzgebung einschliesslich der Interest Rate Benchmark Reform, und Regulierung in der Schweiz, den USA, in Grossbritannien, der Europäischen Union und auf anderen Finanzplätzen, die strengere oder auf bestimmte Rechtseinheiten bezogene Kapital-, TLAC-, Leverage-Ratio-, NSFR- (Finanzierungsquote), Liquiditäts- und Finanzierungsanforderungen, steigende Anforderungen an die Betriebsstabilität, zusätzliche Steueranforderungen, Abgaben, Beschränkungen der erlaubten Tätigkeiten, Vergütungsbeschränkungen, Beschränkungen von Kapital- und Liquiditätsübertragungen und der konzernweiten Verteilung operationeller Kosten oder anderer Massnahmen auferlegt oder dazu geführt haben oder in der Zukunft auferlegen oder dazu führen könnten, und deren potenzielle Auswirkungen auf die geschäftlichen Aktivitäten von UBS; (v) der Grad des Erfolgs bei der Umsetzung weiterer Änderungen, die UBS an ihrer rechtlichen Struktur vornimmt, um ihre Abwicklungsfähigkeit zu verbessern und damit verbundene regulatorische Anforderungen zu erfüllen sowie gegebenenfalls der Notwendigkeit weiterer Anpassungen der Rechtsstruktur oder des Buchungsmodells des UBS-Konzerns als Reaktion auf rechtliche und regulatorische Anforderungen, Vorstösse in der Schweiz und anderen Ländern betreffend obligatorische Strukturreformen für Banken oder systemrelevante Institutionen oder anderen externen Entwicklungen gerecht zu werden, und inwieweit solche Änderungen die beabsichtigte Wirkung zeigen; (vi) die Fähigkeit von UBS, ihre Systeme und Kontrollen zur Entdeckung und Prävention von Geldwäsche sowie zur Befolgung von Sanktionen aufrechtzuerhalten und zu verbessern, um den sich ändernden regulatorischen Richtlinien und Erwartungen, besonders in den USA, zu genügen; (vii) die Unsicherheiten im Zusammenhang mit dem Austritt von Grossbritannien aus der EU; (viii) die Änderung der Wettbewerbsposition von UBS, einschliesslich der Frage, ob Unterschiede bei regulatorischen Kapital- und sonstigen Anforderungen auf wichtigen Finanzplätzen sich nachteilig auf die Konkurrenzfähigkeit von UBS in bestimmten Geschäftsfeldern auswirken; (ix) Änderungen der auf unser Geschäft anwendbaren Verhaltensstandards, die aus neuen Regulierungen oder der neuen Durchsetzung existierender Standards resultieren können, einschliesslich in Kraft getretener und vorgeschlagener Massnahmen, um neue und verstärkte Pflichten im Rahmen des Kundenverkehrs und bei der Ausübung und Bearbeitung von Kundentransaktionen aufzuerlegen; (x) die Haftung von UBS oder mögliche Einschränkungen oder Strafen, welche die Aufsichtsbehörden UBS infolge von Rechtsstreitigkeiten, vertraglichen Forderungen und regulatorischen Untersuchungen auferlegen, einschliesslich der Möglichkeit von gewissen Geschäftsbereichen ausgeschlossen zu werden, potenziell hohen Bussen oder Geldstrafen oder des Verlustes von Lizenzen oder Privilegien aufgrund von regulatorischen oder anderen behördlichen Sanktionen, sowie die Auswirkungen, die rechtliche, regulatorische und ähnliche Angelegenheiten auf die operationelle Risikokomponente unserer RWA haben, sowie der zur Rückführung an die Aktionäre verfügbare Kapitalbetrag; (xi) die Folgen von steuerlichen oder regulatorischen Entwicklungen für das grenzüberschreitende Geschäft von UBS und dementsprechende mögliche Änderungen von Weisungen und Grundsätzen von UBS; (xii) die Fähigkeit von UBS, Mitarbeiter für sich zu gewinnen und an sich zu binden, die für die Ertragsgenerierung sowie die Führung, Unterstützung und Kontrolle ihrer Geschäftsbereiche erforderlich ist und die möglicherweise durch Wettbewerbsfaktoren beeinflusst wird; (xiii) Änderungen der Rechnungslegungs- oder Steuerstandards und -bestimmungen oder deren Auslegungen, die den Ausweis von Gewinnen oder Verlusten, die Bewertung des Goodwill, die Anerkennung latenter Steueransprüche und andere Aspekte beeinflussen; (xiv) die Fähigkeit von UBS neue Technologien und Geschäftsmethoden zu implementieren, einschliesslich digitaler Dienste und Technologien, und die Fähigkeit erfolgreich mit existierenden wie auch neuen Finanzdienstleistern zu konkurrieren, die möglicherweise nicht alle in gleichem Umfang Regulierungen unterliegen; (xv) Grenzen der Effizienz der UBS-internen Prozesse für Risikomanagement, -kontrolle, -messung und -prognose sowie von Finanzmodellen im Allgemeinen; (xvi) der Eintritt von operativen Betriebsstörungen wie Betrug, Fehlverhalten, unautorisierte Handelsgeschäfte, Finanzkriminalität, Cyber-Attacken oder andere Störungen der Cybersecurity, und Systemausfälle; (xvii) Einschränkungen der Fähigkeit von UBS Group AG Zahlungen oder Ausschüttungen vorzunehmen, einschliesslich aufgrund von Einschränkungen der Fähigkeit von Tochtergesellschaften, direkt oder indirekt, Darlehen oder Ausschüttungen vorzunehmen, oder, im Falle von finanziellen Schwierigkeiten, aufgrund der Ausübung der weitgehenden, gesetzlich übertragenen Kompetenzen der FINMA oder von Aufsichtsbehörden für die geschäftlichen Aktivitäten von UBS in anderen Ländern in Bezug auf Schutzmassnahmen, Sanierungs- und Liquidationsverfahren; (xviii) der Grad, in welchem Änderungen bezüglich Regulierung, Kapital oder Rechtsstruktur, Finanzergebnisse oder andere Faktoren, die Fähigkeit von UBS beeinträchtigen können, ihre geäusserten Kapitalrenditeziele zu wahren; und (xix) die Folgen, die diese oder andere Faktoren oder nicht absehbare Ereignisse für die Reputation der Bank haben können, sowie deren Folgewirkungen auf unser Geschäft und unsere Performance. Die Reihenfolge der oben genannten Faktoren stellt keinen Hinweis auf ihre Eintrittswahrscheinlichkeit oder das mögliche Ausmass ihrer Konsequenzen dar. Unsere geschäftlichen und finanziellen Ergebnisse können auch von anderen, in bisherigen und zukünftigen Berichten und Pflichtmeldungen – u.a. an die US Securities and Exchange Commission (SEC) – identifizierten Faktoren nachteilig beeinflusst werden. Weitere Informationen zu diesen Faktoren finden sich in Dokumenten von UBS und Pflichtmeldungen, u.a. dem auf Formular 20-F erstellten Jahresbericht für das am 31. Dezember 2019 zu Ende gegangene Geschäftsjahr, die UBS bei der SEC eingereicht hat. UBS ist nicht verpflichtet (und lehnt ausdrücklich jede Verpflichtung ab), ihre zukunftsgerichteten Aussagen aufgrund von neuen Informationen, künftigen Ereignissen oder aus anderen Gründen anzupassen.

Rundungsdifferenzen | Die Summe der in diesem Dokument ausgewiesenen Zahlen stimmt möglicherweise nicht genau mit den in den Tabellen und im Text dargestellten Gesamtbeträgen überein. Prozentangaben, Veränderungen von Prozentangaben und bereinigte Ergebnisse werden mittels nicht gerundeter Zahlen berechnet. Informationen zu absoluten Varianzen zwischen den Berichtsperioden, die im Text dargestellt sind und die sich aus Angaben in den Tabellen herleiten lassen, beruhen auf gerundeten Zahlen.

Tabellen | Fehlende Angaben innerhalb eines Tabellenfelds bedeuten generell, dass das Feld entweder nicht anwendbar oder ohne Bedeutung ist oder dass per relevantem Datum oder für die relevante Periode keine Informationen verfügbar sind. Nullwerte zeigen generell an, dass die entsprechende Zahl exakt oder gerundet Null ist. Prozentuale Veränderungen werden als mathematische Berechnung der Veränderung zwischen den Perioden dargestellt.

Sprachversionen | Dieses Dokument wurde im Interesse unserer Deutsch sprechenden Investoren und sonstiger Anspruchsgruppen erstellt. Sollten sich Unterschiede im Verständnis der deutschen und englischen Version ergeben, hat die englische Version Vorrang, da diese als das offizielle Dokument gilt.

UBS Group AG
Postfach
CH-8098 Zürich

ubs.com

