



# UBS Group AG

Vergütungsbericht 2020



# Inhaltsverzeichnis

<b>4</b>	<b>Brief vom Compensation Committee des Verwaltungsrates</b>
<b>8</b>	<b>Mitsprache der Aktionäre und Abstimmung über die Vergütung</b>
<b>13</b>	<b>Vergütungsphilosophie und Compensation Governance</b>
13	Unsere Vergütungsphilosophie
15	Unsere Compensation Governance
17	Umwelt, Soziales und Governance bei UBS
19	Finanzierung des Pools für leistungsabhängige Zuteilungen
<b>21</b>	<b>Vergütung der Mitglieder der Konzernleitung</b>
21	Vergütungsstruktur für die Konzernleitung
24	Leistungsbeurteilungen der Mitglieder der Konzernleitung
26	Leistung der Group CEOs 2020
29	Gesamtvergütung 2020 der Mitglieder der Konzernleitung
30	Gesamte realisierte Vergütung für die Group CEOs
<b>32</b>	<b>Vergütung im Konzern</b>
32	Vergütungselemente für alle Mitarbeitenden
40	Ergebnisse der Konzern-Performance 2020
<b>41</b>	<b>Vergütung des Verwaltungsrats</b>
<b>44</b>	<b>Zusätzliche Informationen</b>
44	Fixe und variable Vergütung der Mitglieder der Konzernleitung
45	Regulierte Mitarbeitende
48	Personalaufwand Konzern 2020
49	Aufgeschobene Vergütung
50	Verzeichnis der Tabellen
<b>56</b>	<b>Informationsportfolio</b>

# 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.

2020 hat das Compensation Committee des Verwaltungsrats die Vergütungsprozesse weiterhin beaufsichtigt und gewährleistet, dass die Vergütung die Leistung und eine angemessene Risikobereitschaft widerspiegelt sowie die Abstimmung der Interessen der Mitarbeitenden mit jenen unserer Aktionäre unterstützt. Als Vorsitzende des Compensation Committee freut es mich, Ihnen unseren Vergütungsbericht 2020 vorzulegen.

Im Rahmen unseres fortlaufenden proaktiven Austauschs mit unseren Aktionären erhielten wir 2020 positive Rückmeldungen zu den Änderungen in der Vergütungsstruktur, die wir 2019 vorgenommen hatten, insbesondere zur Einführung des Long-Term Incentive Plans. Im Rahmen der jährlichen Überprüfung der Vergütungsstruktur kamen wir zum Schluss, dass diese weiterhin gut geeignet ist, uns bei der Erreichung unserer Ambitionen für den Konzern zu unterstützen, und eine starke Ausrichtung auf die Aktionärsinteressen bietet.

### Strategie und Umsetzung führen zu hervorragenden Ergebnissen

Die COVID-19-Pandemie stellte UBS und ihre Mitarbeitenden im Jahr 2020 vor beispiellose Herausforderungen. Wir konzentrierten uns darauf, die Gesundheit unserer Mitarbeitenden und ihrer Familien zu schützen, unseren Kunden zur Seite zu stehen und den Geschäftsbetrieb unterbrechungsfrei aufrechtzuerhalten.

Unsere Mitarbeitenden haben sich diesen Herausforderungen mit Energie, Entschlossenheit und Engagement gestellt, um weiterhin einen Mehrwert für unsere Kunden und Aktionäre zu schaffen.

Die Kunden suchten in diesem schwierigen Jahr nach Stabilität und setzten dabei weiterhin ihr Vertrauen in UBS. Wir standen ihnen mit Beratung und Lösungen zur Seite und halfen ihnen so, die Unsicherheit zu bewältigen. Dank der Stärke und Widerstandskraft von UBS konnten wir während der Pandemie auf verantwortungsvolle Weise einen wichtigen Beitrag zugunsten von Kunden, Mitarbeitenden und Gesellschaft leisten.

UBS erbrachte in diesem Umfeld eine gute Leistung und stellte die Stärke ihrer Strategie sowie ihres integrierten und diversifizierten Geschäftsmodells unter Beweis. Die Widerstandsfähigkeit unseres Geschäfts, unser diszipliniertes Risikomanagement und unsere fortwährenden Investitionen in Technologie und Infrastruktur erwiesen sich als zentrale Faktoren, um während der Pandemie erfolgreich tätig zu sein. Unser Jahresergebnis belegt zudem, dass unsere Strategie die richtige für UBS ist, da wir uns ständig anpassen und das Tempo der Veränderungen vorantreiben.

Unsere Mitarbeitenden arbeiteten 2020 grösstenteils im Homeoffice. Sie betreuten unsere Kunden und trugen dazu bei, dass wir unsere Zielvorgaben erreichten, Fortschritte bei den strategischen Zielen machten und unsere Digitalisierungsagenda vorantrieben. Dies widerspiegelt sich auch in einer Gesamtrendite für die Aktionäre im Jahr 2020, die im Vergleich zu unseren Konkurrenten höher war.

Wir haben 2020 alle Finanzziele erreicht oder übertroffen. Unsere Rendite auf das harte Kernkapital (CET1) belief sich auf 17,4%, verglichen mit unserem Ziel von 12–15%, und unsere Rendite auf Eigenkapital abzüglich Goodwill und anderer immaterieller Vermögenswerte betrug 12,8%. Das Aufwand-Ertrags-Verhältnis war mit 73,3% das niedrigste seit 2006, verglichen mit unserem Ziel von 75–78%. Sämtliche Regionen und Unternehmensbereiche steuerten einen Gewinn von mehr als 1 Milliarde US-Dollar bei, wobei wir von unserer geschäftlichen und regionalen Diversifikation profitierten.

› Weitere Einzelheiten zur Performance des Konzerns und der einzelnen Unternehmensbereiche sind im Abschnitt «Finanz- und Geschäftsergebnis» des Geschäftsberichts 2020 zu finden

### Unterstützung von Gesellschaft und Kunden

- Wir sagten **30 Millionen US-Dollar** für diverse COVID-19-Hilfsprojekte zu, um dort, wo wir tätig sind, die Gemeinschaften zu unterstützen.
- Ein Teil dieses Betrags diente zur Verdopplung der **15 Millionen US-Dollar**, die unsere Kunden und Mitarbeitenden für den COVID-19 Response Fund der Optimus Foundation aufgebracht haben.
- Die Ausleihungen und Kreditzusagen an Kunden weltweit **nahmen im Jahr 2020 erheblich zu**. Dazu gehören auch 3 Milliarden Franken an KMU im Rahmen des Bürgschaftsprogramms der Schweizer Regierung und 656 Millionen US-Dollar unter dem US Paycheck Protection Program.
- Wie bereits früher mitgeteilt, beabsichtigen wir, allfällige Gewinne aus diesen Programmen für **COVID-19-bezogene Hilfsmassnahmen** zu spenden.

› Siehe [ubs.com/insociety](https://ubs.com/insociety) für weitere Informationen darüber, wie wir die Gesellschaft und Kunden unterstützen

## Kapitalrückführungsversprechen eingehalten

Unsere Finanzposition blieb trotz der durch die COVID-19-Pandemie verursachten Unsicherheiten stark. Die Kreditwertminderungen und Aufwendungen für erwartete Kreditverluste gemäss IFRS 9 waren im Vergleich zu den Vorjahren höher. Trotzdem sind unsere Kreditausfallquoten im Branchenvergleich weiterhin niedrig, was für die Qualität unseres Kreditportfolios spricht. UBS benötigte und erhielt keine COVID-19-Finanzhilfe durch die Schweizer Regierung. Die starke Finanzposition und Kapitalgenerierung unserer Geschäftsbereiche ermöglichten uns, die volle Dividende für 2019 auszuschütten und Kapital für die Dividende des Geschäftsjahrs 2020 zurückzulegen.

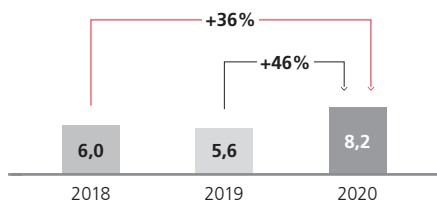
Das Verhältnis von Bardividende zu Aktienrückkäufen wurde ab 2020 dahingehend angepasst, dass Aktienrückkäufen im

Vergleich zu den Vorjahren ein höheres Gewicht eingeräumt wird. Wir sind nach wie vor bestrebt, überschüssiges Kapital an unsere Aktionäre zurückzuführen und die gesamten Ausschüttungen an die Aktionäre im bisherigen Umfang beizubehalten. Der Verwaltungsrat beabsichtigt, der Generalversammlung vom 8. April 2021 eine Dividende von 0.37 US-Dollar pro Aktie für 2020 vorzuschlagen.

Im ersten Quartal 2021 haben wir mit dem Rückkauf von Aktien über 100 Millionen Franken unser Rückkaufprogramm 2018–2021 in Höhe von insgesamt 2 Milliarden US-Dollar abgeschlossen. Im Februar 2021 haben wir ein neues, sich über drei Jahre erstreckendes Aktienrückkaufprogramm in Höhe von bis zu 4 Milliarden Franken lanciert. In dessen Rahmen erwarten wir, bis zum Ende des ersten Quartals 2021 Aktien im Wert von bis zu 1 Milliarde US-Dollar zurückzukaufen.

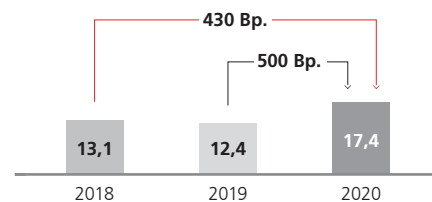
### Vorsteuergewinn des Konzerns

Mrd. USD



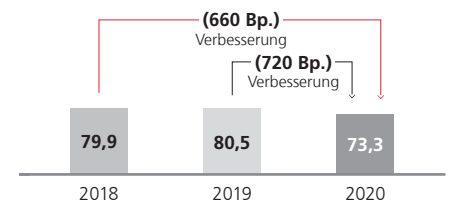
### Rendite auf das harte Kernkapital (CET1)

in %



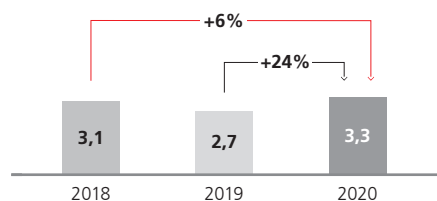
### Aufwand-Ertrags-Verhältnis

in %



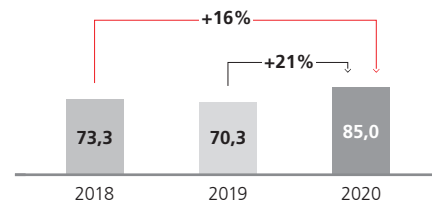
### Konzernweiter Pool für leistungsabhängige Zuteilungen

Mrd. CHF



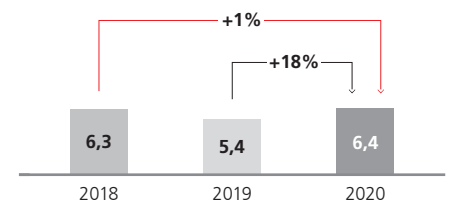
### Pool für leistungsabhängige Zuteilungen der Konzernleitung

Mio. CHF



### Pool für leistungsabhängige Zuteilungen pro Konzernleitungsmitglied

Mio. CHF



## Pool für leistungsabhängige Zuteilungen 2020

In den vergangenen Jahren orientierte sich unser Pool für leistungsabhängige Zuteilungen konsequent an unserer Philosophie der leistungsorientierten Vergütung, unserem disziplinierten Ansatz bei der Steuerung der Vergütung über die Geschäftszyklen hinweg sowie an der Abstimmung mit den Interessen unserer Aktionäre. Besonders deutlich wurde dies 2019, als bei der Festlegung des Pools für leistungsabhängige Zuteilungen Faktoren wie der risikobereinigte Gewinn, die Auswirkungen des Urteils der ersten Instanz im französischen Crossborder-Fall und die Entwicklung des Aktienkurses berücksichtigt wurden. Im Vergleich zum Vorjahr verringerte sich damals der Pool für leistungsabhängige Zuteilungen daher über die Reduktion aufgrund des zugrunde liegenden Geschäftsergebnisses hinaus.

Wir halten trotz eines starken Unternehmensergebnisses im Jahr 2020 weiterhin an unserem Ansatz einer massvollen leistungsabhängigen Vergütung fest. Der Pool für leistungsabhängige Zuteilungen für 2020 orientiert sich an vorherigen Jahren, in denen wir eine starke Performance erbracht haben. Ebenfalls berücksichtigt sind die wirtschaftlichen Auswirkungen von COVID-19 und regulatorische Vorschriften zur Aufrechterhaltung eines flexiblen Unternehmenskapitals.

Die Reduktion unseres Pools für leistungsabhängige Zuteilungen für 2019 stellte verglichen mit vielen Mitbewerbern einen negativen Ausreisser dar. Deshalb halten wir es für wichtig, den Pool für 2020 nicht nur mit diesem Ausreisser, sondern auch mit dem Pool für 2018 zu vergleichen. Der konzernweite Pool für leistungsabhängige Zuteilungen für 2020 betrug 3,3 Milliarden US-Dollar, ein Anstieg um 6% gegenüber 2018 (bzw. 24% gegenüber 2019).

Der Pool für leistungsabhängige Zuteilungen an die Konzernleitung, welcher die leistungsabhängigen Zuteilungen an die Group CEOs umfasst und Teil des konzernweiten Pools ist, belief sich auf 85,0 Millionen Franken. Im Vergleich zu 2018 entspricht dies einer Steigerung um 1% pro Kopf und um 16% insgesamt (im Vergleich zu 2019 um 18% pro Kopf und um 21% insgesamt). Für 2020 bedeutet dies einen geringeren Anstieg der Vergütung für die Konzernleitung verglichen mit der Gesamtpoolentwicklung. Der Pool belief sich auf 1,1% des Konzerngewinns vor Steuern, was deutlich unter der definierten Obergrenze von 2,5% liegt.

› **Siehe Abschnitt «Vergütung im Konzern» dieses Berichts für weitere Informationen**

### **Unser Fokus auf ESG-Themen, einschliesslich Diversität, Fairness und Inclusiveness**

Wir engagieren uns weiterhin stark für unsere ESG-bezogenen Ziele und haben diese in unseren Leistungs- und Vergütungsprozessen reflektiert. Für unsere nachhaltigen Geschäftspraktiken sind wir weithin anerkannt. 2020 belegten wir in den Dow Jones Sustainability Indices das sechste Jahr in Folge eine Führungsposition in unserer Branchengruppe. Wir erhielten das Rating AA von MSCI und wurden in die Climate-A-Liste von CDP aufgenommen.

Wir legen Wert auf eine leistungsabhängige Vergütung, und ein starkes Bekenntnis zu Lohngerechtigkeit ist in unseren Vergütungsrichtlinien verankert. Interne und unabhängige

externe Kontrollen sollen gewährleisten, dass alle Mitarbeitenden gerecht bezahlt werden. 2020 wurde UBS von der EQUAL-SALARY-Stiftung für ihre Lohngleichheitspraktiken in der Schweiz, den USA, Grossbritannien, Hongkong und Singapur zertifiziert.

In einem globalen Unternehmen wie dem unseren ist eine vielfältige Belegschaft ein Wettbewerbsvorteil. Wir verfolgen deshalb die Strategie, kontinuierlich eine vielfältige und inklusive Organisation zu schaffen, die innovativ ist, einen herausragenden Service für Kunden erbringt, Chancengleichheit für alle bietet und ein attraktives Arbeitsumfeld für alle Mitarbeitenden schafft. Bereits in den Vorjahren war die ethnische Zugehörigkeit eine unserer Prioritäten, und 2020 haben wir unseren Fokus auf dieses wichtige Thema noch verstärkt. Um den Anteil von Mitarbeitenden mit unterschiedlichem Hintergrund zu erhöhen, verfolgen wir einen mehrschichtigen Ansatz. So legen wir beispielsweise an unseren Standorten in den USA und Grossbritannien ambitionierte Ziele in Bezug auf die ethnische Zugehörigkeit unserer Mitarbeitenden fest und führen Schulungen ein, um das Bewusstsein sämtlicher Mitarbeitenden zu schärfen.

Unser breiter Ansatz fokussiert unter anderem auf Geschlecht, ethnische Zugehörigkeit, LGBTQ+, Alter, Behinderung und psychische Gesundheit. Ein inklusives Führungsverhalten spielt dabei eine wichtige Rolle. Eine zunehmende Genderdiversität und ethnische Vielfalt zählen zu unseren bedeutendsten kurzfristigen strategischen Prioritäten in puncto Diversität, Gleichberechtigung und Inklusion.

#### **Unterstützung unserer Mitarbeitenden**

- Ein grosser Teil unseres Personals **arbeitete 2020 im Homeoffice**. Mehr als **95%** der internen und externen Mitarbeitenden konnten gleichzeitig per Fernzugriff arbeiten. Wir boten unseren Mitarbeitenden **zusätzliche Flexibilität**, damit sie sich um ihre Familien und deren sich verändernde Bedürfnisse kümmern konnten.
  - 2020 **setzten wir alle neuen Restrukturierungsmassnahmen aus, die zu einem Personalabbau geführt hätten** und für Mitarbeitende den Verlust ihres Arbeitsplatzes hätten bedeuten können.
  - Als Zeichen unserer Anerkennung für ihre Beiträge während der Pandemie haben Mitarbeitende mit tieferen Rangstufen eine **einmalige Barzahlung** in Höhe eines Wochenlohns erhalten.
  - Wir haben eine **auf einer Achtsamkeits-App basierende Lösung** eingeführt, die unseren Mitarbeitenden helfen soll, ein besseres Gleichgewicht zu finden. Sie bietet ausserdem nützliche Tipps zu körperlicher Betätigung und einer gesunden Lebensweise, zur Verbesserung der Schlafgewohnheiten und der allgemeinen Leistungsfähigkeit.
  - Unsere **Unterstützungsprogramme für Mitarbeitende** helfen diesen und ihren Familienangehörigen bei persönlichen und berufsbedingten Problemen, die ihr Wohlbefinden beeinträchtigen könnten.
  - Um die **Gesundheit, Konnektivität und Resilienz unserer Mitarbeitenden weltweit zu stärken**, haben wir ihnen Instrumente und Hilfsmittel zu wichtigen Themen zur Verfügung gestellt. Dazu zählen Themen wie die Arbeit im Homeoffice, die Stärkung der Teamarbeit in einer virtuellen Umgebung, die Führung virtueller Teams, Weiterentwicklung zu Hause und bei der Arbeit, Fitness für Körper und Geist sowie Abbau von Angst und Stress.
  - Wir sind sehr stolz darauf, dass unsere Ergebnisse der Mitarbeitenden-Befragung 2020 starke Verbesserungen in allen Dimensionen aufgezeigt haben, insbesondere im Hinblick darauf, dass Mitarbeitende von UBS sich unterstützt fühlen und sich als Teil eines hochprofessionellen und respektvollen Arbeitsumfelds betrachten.
- › **Siehe [ubs.com/global/de/our-firm/our-employees/working-at-ubs](https://ubs.com/global/de/our-firm/our-employees/working-at-ubs) für weitere Informationen darüber, wie wir unsere Mitarbeitenden unterstützen**

## Führungswechsel bei UBS

Ralph Hamers trat am 1. September 2020 der UBS als Konzernleitungsmitglied bei und übernahm per 1. November 2020 die Nachfolge von Sergio Ermotti als Group CEO.

Wir danken Sergio Ermotti für sein ausserordentliches Engagement und seinen Beitrag zum Erfolg unseres Unternehmens seit seinem Amtsantritt 2011. Er hat die Transformation von UBS zur grössten wirklich globalen Vermögensverwalterin und zur führenden Bank in der Schweiz vorangetrieben, unterstützt von einer globalen, fokussierten Investment Bank und einem grossen, breit aufgestellten und diversifizierten Asset Management mit starkem Schwerpunkt auf nachhaltigen Anlagen. Seit 2011 hat UBS ihre Profitabilität gestärkt und ein hartes Kernkapital (CET1) von 36 Milliarden US-Dollar erwirtschaftet. 23 Milliarden US-Dollar davon wurden an die Aktionäre zurückgeführt oder im Hinblick auf eine Rückführung zurückgelegt. Heute verfügen wir über ein kapital-effizientes Geschäftsmodell mit einer starken Wettbewerbsposition in unseren Schlüsselmärkten und einen attraktiven Ausblick auf langfristiges und nachhaltiges Wachstum.


Unter Sergio Ermottis starker Führung hat UBS in einem schwierigen, von der COVID-19-Pandemie geprägten Jahr die Stärke ihres Geschäftsmodells unter Beweis gestellt und ein hervorragendes Finanzergebnis erzielt. Schliesslich hat Sergio Ermotti zu einem reibungslosen, effizienten Übergang seines Amtes auf den nächsten Group CEO beigetragen. Diesen kritischen Prozess hat er über seinen Rücktritt im Oktober hinaus bis zu seinem Ausscheiden Ende 2020 wirksam unterstützt.

## Ordentliche Generalversammlung 2021

An der Generalversammlung vom 8. April 2021 werden wir Sie um Unterstützung in Bezug auf die folgenden vergütungs-bezogenen Fragen bitten:

- den maximalen Gesamtbetrag der Vergütung für den Verwaltungsrat für den Zeitraum von der Generalversammlung 2021 bis zur Generalversammlung 2022;
- den maximalen Gesamtbetrag der fixen Vergütung für die Konzernleitung für das Jahr 2022;
- den Gesamtbetrag der variablen Vergütung der Konzernleitung für das Jahr 2020; und
- die Genehmigung dieses Vergütungsberichts durch die Aktionäre im Rahmen einer Konsultativabstimmung.

Im Namen des Compensation Committee und des Verwaltungsrats danke ich Ihnen nochmals für Ihr Feedback, und wir bitten Sie, uns auch an der kommenden Generalversammlung weiterhin zu unterstützen.



Julie G. Richardson

Vorsitzende des Compensation Committee des Verwaltungsrats

# Mitsprache der Aktionäre und Abstimmung über die Vergütung

Für uns ist das Feedback zu Vergütungsfragen, um das wir unsere Aktionäre ersuchen, sehr wichtig. Wir setzen uns dafür ein, eine starke Abstimmung zwischen den Interessen unserer Mitarbeitenden und jenen unserer Aktionäre aufrechtzuerhalten.

Im Jahr 2020 pflegten wir weiterhin einen proaktiven Austausch mit unseren Aktionären und erhielten positive Rückmeldungen zu den signifikanten Verbesserungen, die wir 2019 an unserer Vergütungsstruktur vorgenommen haben. Im

Rahmen der jährlichen Überprüfung der Vergütungsstruktur kamen wir zum Schluss, dass diese weiterhin gut geeignet ist, uns bei der Erreichung unserer Ambitionen für den Konzern zu unterstützen, und eine starke Abstimmung mit den Aktionärsinteressen bietet.

Nachfolgend geben wir Antworten auf die häufigsten Fragen, die von unseren Aktionären gestellt werden.

## Antworten auf häufig gestellte Fragen

### Wie wird die Unternehmensperformance im Jahr 2020 in der leistungsabhängigen Vergütung berücksichtigt?

Unsere Vergütungsphilosophie ist darauf ausgerichtet, die Interessen unserer Mitarbeitenden mit jenen unserer Investoren und Kunden in Einklang zu bringen. Bei unserer variablen Vergütung orientieren wir uns konsequent an einem leistungsabhängigen Vergütungsansatz. Dabei werden zahlreiche Faktoren berücksichtigt, darunter das Konzernergebnis, das Ergebnis des jeweiligen Unternehmensbereichs, die Team- und individuelle Leistung, ebenso wie die Verhaltensweisen, die zum Aufbau und Schutz der Unternehmensreputation beitragen.

Wir halten trotz eines starken Unternehmensergebnisses im Jahr 2020 weiterhin an unserem Ansatz einer massvollen leistungsabhängigen Vergütung fest. Der daraus resultierende Pool für leistungsabhängige Zuteilungen für 2020 reflektiert somit unsere Grundsätze einer leistungsabhängigen Vergütung und orientiert sich an vorherigen Jahren, in denen wir eine starke Performance erbracht haben. Ebenfalls berücksichtigt sind die wirtschaftlichen Auswirkungen von COVID-19 sowie regulatorische Vorschriften zur Aufrechterhaltung eines flexiblen Unternehmenskapitals.

Das Compensation Committee nimmt ermessensbasierte Anpassungen am Pool für leistungsabhängige Zuteilungen vor. In den letzten acht Jahren hat dies zu einer durchschnittlichen Reduktion des Pools um 3% geführt, wobei die grösste negative Anpassung am Pool für 2020 vorgenommen wurde.

### Wie hat UBS die Gesellschaft, die Kunden und die Mitarbeitenden während der COVID-19-Pandemie unterstützt?

Die Ausleihungen und Kreditzusagen an Kunden weltweit nahmen im Jahr 2020 erheblich zu. Dazu gehören auch 3 Milliarden Franken an KMU im Rahmen des Bürgschafts-

programms der Schweizer Regierung und 656 Millionen US-Dollar unter dem US Paycheck Protection Program (PPP). Wie bereits früher mitgeteilt, beabsichtigen wir, allfällige Gewinne aus diesen Programmen für COVID-19-bezogene Hilfsprogramme zu spenden. Wir spendeten rund 2 Millionen US-Dollar an Gebühren aus gewährten Darlehen, die wir im Rahmen des PPP im Jahr 2020 eingenommen haben, für COVID-19-Hilfsmassnahmen.

Wir sagten 30 Millionen US-Dollar für diverse COVID-19-Hilfsprojekte zu, um damit die Gemeinschaften dort, wo wir tätig sind, zu unterstützen. Ein Teil dieses Betrags diente zur Verdopplung der 15 Millionen US-Dollar, die unsere Kunden und Mitarbeitenden für den COVID-19 Response Fund der UBS Optimus Foundation aufgebracht haben.

Wir sind uns bewusst, dass die Lockdown-Massnahmen in ihren verschiedenen Ausprägungen bei unseren Mitarbeitenden für zusätzliche Belastungen sorgten. Daher haben wir 2020 verschiedene Massnahmen getroffen, um ihnen in dieser Situation zu helfen. Beispielsweise haben wir alle neuen Restrukturierungsmassnahmen ausgesetzt, die zu einem Personalabbau geführt hätten und für Mitarbeitende den Verlust ihres Arbeitsplatzes hätten bedeuten können. Darüber hinaus haben wir mit besonders flexiblen Arbeitszeitregelungen dafür gesorgt, dass sich Mitarbeitende um ihre Kinder kümmern konnten, und wir haben verschiedene Instrumente und Hilfsmittel bereitgestellt, um die physische und psychische Gesundheit unserer Mitarbeitenden zu stärken und sie bei finanziellen und sozialen Fragen zu unterstützen.

Als Zeichen unserer Anerkennung für ihren Beitrag in diesem schwierigen Jahr haben Mitarbeitende mit tieferen Rangstufen eine einmalige Barzahlung in Höhe eines Wochenlohns erhalten. Dadurch stieg der Personalaufwand im vierten Quartal 2020 um 27 Millionen US-Dollar.



### **Wie unterstützt UBS Diversität und Lohngerechtigkeit?**

In einem globalen Unternehmen wie dem unseren ist eine vielfältige Belegschaft ein Wettbewerbsvorteil. Wir verfolgen deshalb die Strategie, kontinuierlich eine vielfältige und inklusive Organisation zu schaffen, die innovativ ist, einen herausragenden Service für Kunden erbringt, Chancengleichheit für alle bietet und ein attraktives Arbeitsumfeld für alle Mitarbeitenden schafft.

Unser breiter Ansatz fokussiert unter anderem auf Geschlecht, ethnische Zugehörigkeit, LGBTQ+, Alter, Behinderung und psychische Gesundheit. Ein inklusives Führungsverhalten spielt dabei eine wichtige Rolle. Betreffend Genderdiversität wollen wir mehr Frauen rekrutieren, befördern und im Unternehmen halten. In diesem Zusammenhang haben wir den Anspruch, den Anteil der Frauen ab Director-Stufe bis 2025 auf 30% zu steigern.

Wir legen Wert auf eine leistungsabhängige Vergütung, und ein starkes Bekenntnis zu Lohngerechtigkeit ist in unseren Vergütungsrichtlinien verankert. Interne und unabhängige externe Kontrollen sollen gewährleisten, dass alle Mitarbeitenden gerecht bezahlt werden, und unerklärlichen Lohnunterschieden entgegenwirken. 2020 wurde UBS von der EQUAL-SALARY-Stiftung für ihre Lohngleichheitspraktiken in der Schweiz, den USA, Grossbritannien, Hongkong und Singapur zertifiziert. Diese Zertifizierungen zeugen davon, dass Chancengleichheit bei UBS gut etabliert ist.

### **Welche Vergütung erhält der neue Group CEO von UBS?**

Wir haben für alle Konzernleitungsmitglieder, einschliesslich des Group CEO, eine wettbewerbsfähige Vergütungsstruktur. Diese gilt auch für unseren neuen Group CEO und wird jährlich vom Compensation Committee überprüft. An den wichtigsten Elementen der Struktur hat sich seit 2012 nichts geändert.

Das jährliche Grundgehalt des Group CEO beträgt seit 2011 unverändert 2,5 Millionen Franken und bleibt auch für den neuen Group CEO gleich. Bei der Bestimmung der leistungsabhängigen Zuteilung für den Group CEO berücksichtigt das Compensation Committee das Erreichen von finanziellen Leistungszielen und qualitativen Zielen im Zusammenhang mit unseren Pfeilern, Prinzipien und Verhaltensweisen. Um die Qualität und Nachhaltigkeit der Finanzergebnisse zu beurteilen, berücksichtigt das Compensation Committee eine Reihe von Faktoren wie relative Performance und Marktbedingungen sowie ESG-bezogene Aspekte.

### **Was geschieht mit der aufgeschobenen Vergütung des früheren Group CEO?**

Die aufgeschobene Vergütung des früheren Group CEO wird weiterhin gemäss den Standardbestimmungen der Vergütungspläne übertragen, im Einklang mit dem ursprünglichen Übertragungszeitplan. Es werden keine Zahlungen vorgezogen. Alle aufgeschobenen Zuteilungen unterliegen nach wie vor Verfalls- und Performancebedingungen.

Wie zuvor offengelegt, unterliegt ein Teil der LTIP-Zuteilung für 2019 (Long-Term Incentive Plan) des früheren Group CEO zudem einem Verfallsrisiko abhängig vom endgültigen Ergebnis des französischen Crossborder-Falls.

### **Wie werden Rechtsfälle im Vergütungsprozess berücksichtigt?**

Rechtsfälle und regulatorische Angelegenheiten sowie deren Beilegung werden im gesamten Vergütungsprozess berücksichtigt. Das Compensation Committee unterscheidet zwischen aktuellen Fällen, deren zugrunde liegende Sachverhalte in der Verantwortung des Managements liegen, und Altfällen, bei denen das Management für die Beilegung verantwortlich ist, nicht aber für den zugrunde liegenden Sachverhalt.

Aktuelle Fälle haben direkten Einfluss auf den Pool für leistungsabhängige Zuteilungen, die individuelle Leistungsbeurteilung und die daraus resultierenden Vergütungsentscheide sowie die Auszahlung aufgeschobener Zuteilungen.

Bei Altfällen will das Compensation Committee Anreize für das Management schaffen, diese Fälle im besten Interesse der Aktionäre beizulegen, und wir ziehen das aktuelle Management für die effektive und effiziente Beilegung dieser Fälle zur Verantwortung. Daher reflektieren die Leistungs- und Vergütungsbeurteilungen die Verantwortung des Managements für die Beilegung solcher Fälle, ohne dass ein Anreiz zu einer unangemessenen Beilegung oder zum Eingehen unangemessener Risiken geschaffen wird. Die Verwendung der ausgewiesenen Rendite auf hartem Kernkapital (RoCET1) unterstützt zusätzlich den Fokus darauf, dass sich die Kosten von Rechtsfällen direkt auf die zugeteilte und realisierte Vergütung unserer obersten Führungskräfte einschliesslich der Konzernleitung auswirken.

## Welche Fortschritte wurden bei der Beilegung des französischen Crossborder-Falls gemacht, und wie widerspiegelt sich dies in der Vergütung der Konzernleitung?

Im Februar 2019 legte UBS Berufung gegen das Urteil der ersten Instanz im französischen Crossborder-Fall ein. Das Berufungsgericht hat den Fall vertagt; er soll zwischen dem 8. und 24. März 2021 neu verhandelt werden. Wie bei allen Rechtsfällen wird das endgültige Ergebnis des französischen Crossborder-Falls die RoCET1-Performancebedingung beeinflussen und sich damit auf die endgültige Auszahlung des zugeteilten LTIP aller Konzernleitungsmitglieder auswirken. Dies verdeutlicht auch die Übereinstimmung der Interessen der Konzernleitungsmitglieder mit denen der Aktionäre. Wie bereits in unserem Vergütungsbericht 2019 ausgeführt, unterliegen zudem bis zu 7,9 Millionen Franken oder 30% der LTIP-Zuteilungen 2019 für die im März 2017 aktiven Konzernleitungsmitglieder sowie die nicht übertragene Aktienzuteilung des Verwaltungsratspräsidenten nach wie vor dem Verfallsrisiko und sind direkt an die endgültige Beilegung des französischen Crossborder-Falls geknüpft. Zusätzlich erlaubt eine Malus-Klausel dem Compensation Committee, neue Informationen, die in Zukunft verfügbar werden, zu beurteilen und die LTIP-Zuteilung für 2019 rückwirkend um bis zu 100% zu reduzieren, wenn diese Informationen die Vergütungsentscheidung für 2019 beeinflusst hätten.

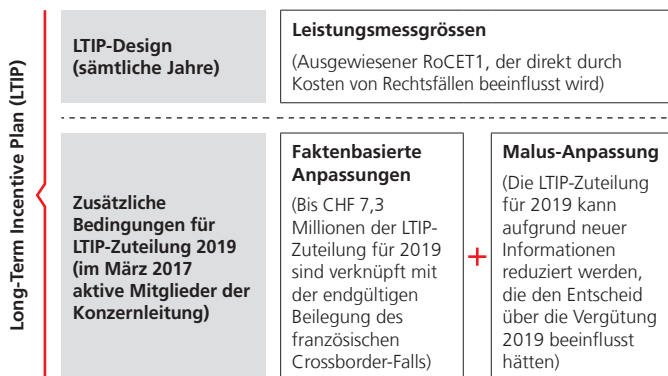
## Wie werden ESG-Kriterien bei der Vergütung berücksichtigt?

ESG-Ziele werden im Verfahren zur Festlegung der Vergütung bei der Bestimmung von Zielen, der Finanzierung des Pools für leistungsabhängige Zuteilungen, der Leistungsbeurteilung und den Vergütungsentscheidungen berücksichtigt.

Bei der Finanzierung des Pools für leistungsabhängige Zuteilungen fliessen ESG-Aspekte im Rahmen der qualitativen Beurteilung von Rechts-, Compliance-, Reputations- und operationellen Risiken sowie der regulatorischen Compliance ein. Ausserdem sind ESG-bezogene Ziele in unseren Pfeilern und Prinzipien integriert, seit diese 2011 eingeführt wurden. Diese Ziele sind reflektiert in Governance und Risikomanagement, Talentmanagement und Diversität, Kundenzufriedenheit und Corporate Responsibility, einschliesslich Zielen zur Reduktion unseres CO<sub>2</sub>-Fussabdrucks und betrieblichen Abfalls sowie Fortschritten bei unseren philanthropischen Bemühungen. Erfolge bei ESG-bezogenen Zielen sind Teil der qualitativen Leistungsbeurteilungen und beeinflussen endgültige Vergütungsentscheidungen.

Das Compensation Committee trägt folglich den ESG-Faktoren Rechnung, indem es nicht nur beurteilt, welche Ergebnisse erzielt wurden, sondern auch, wie diese Ergebnisse erzielt wurden.

## Auswirkungen von Rechtsfällen auf den LTIP



(Gemäss Offenlegung im Vergütungsbericht 2019)

## Abstimmung über die Vergütung an der Generalversammlung

Im Einklang mit der schweizerischen Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV) werden wir die bindende Genehmigung der Aktionäre für die Gesamtvergütung der Konzernleitung und des Verwaltungsrats einholen. Die prospektive Genehmigung der fixen Vergütung des Verwaltungsrats und der Konzernleitung gibt dem Unternehmen und seinen Führungsgremien die nötige Sicherheit, um effizient zu arbeiten. Die retrospektive Genehmigung der variablen Vergütung der Konzernleitung richtet ihre Vergütung auf die Unternehmensleistung und ihre Beiträge zum Geschäftsergebnis aus.

Diese bindenden Abstimmungen über die Vergütung und die Konsultativabstimmung über unseren Vergütungsbericht reflektieren unser Bekenntnis, unseren Aktionären ein Mitspracherecht bei der Vergütung zu ermöglichen.

- › Siehe «Vergütungsbestimmungen in den Statuten» im Abschnitt «Zusätzliche Informationen» dieses Berichts für mehr Informationen

## Genehmigte fixe Vergütung

An der Generalversammlung 2019 genehmigten die Aktionäre für das Geschäftsjahr 2020 einen maximalen Gesamtbetrag von 33,0 Millionen Franken für die fixe Vergütung der Mitglieder der Konzernleitung. Dieser Betrag beinhaltet die Grundgehälter, rollenbasierte Zulagen im Einklang mit der Eigenkapitalrichtlinie (CRD IV), die geschätzten Arbeitgeberbeiträge an Vorsorgeeinrichtungen, Nebenleistungen und eine Reserve. Die ausbezahlte fixe Gesamtvergütung für die Konzernleitung im Jahr 2020 lag unter dem genehmigten Betrag für 2020.

- › Siehe Tabelle «Gesamtvergütung der Mitglieder der Konzernleitung» im Abschnitt «Vergütung der Mitglieder der Konzernleitung» dieses Berichts

## Abstimmung über die Vergütung an der Generalversammlung 2020

Abstimmungen über die Vergütung an der Generalversammlung 2020	Abstimmungsergebnisse 2020	Ja-Stimmen
<b>Bindende Abstimmung über die variable Vergütung der Konzernleitung</b>	Die Aktionäre genehmigten 70 250 000 Franken für das Geschäftsjahr 2019. <sup>1,2,3</sup>	83,8%
<b>Bindende Abstimmung über die fixe Vergütung der Konzernleitung</b>	Die Aktionäre genehmigten 33 000 000 Franken für das Geschäftsjahr 2021. <sup>1,2,3</sup>	91,3%
<b>Bindende Abstimmung über die Vergütung des Verwaltungsrats</b>	Die Aktionäre genehmigten 13 000 000 Franken für den Zeitraum von der Generalversammlung 2020 bis zur Generalversammlung 2021. <sup>1,2,4</sup>	87,9%
<b>Konsultativabstimmung über den Vergütungsbericht</b>	Die Aktionäre genehmigten den Vergütungsbericht 2019 der UBS Group AG in einer Konsultativabstimmung.	84,6%

<sup>1</sup> Lokale Währungen werden zum Wechselkurs in Schweizer Franken umgerechnet, gemäss «Anmerkung 33 Wichtigste Fremdwährungsumrechnungskurse» im Abschnitt «Konzernrechnung» des Geschäftsberichts 2020. <sup>2</sup> In diesem Betrag sind die obligatorischen Arbeitgeberbeiträge an Sozialversicherungen nicht berücksichtigt. <sup>3</sup> Wie unter «Konzernleitung» im Abschnitt «Corporate Governance» unseres Geschäftsberichts 2020 ausgewiesen, waren am 31. Dezember 2020 und am 31. Dezember 2019 jeweils 13 Konzernleitungsmitglieder im Amt, wenn auch nicht in der gleichen Zusammensetzung. <sup>4</sup> Am 31. Dezember 2020 waren elf Mitglieder des Verwaltungsrats im Amt.

## Vergütungsbezogene Anträge für 2021

An der Generalversammlung 2021 werden wir unseren Aktionären zur Abstimmung vorlegen: die variable Vergütung für die Konzernleitung im Jahr 2020, die fixe Vergütung für die Konzernleitung im Jahr 2022 sowie die Vergütung für den Verwaltungsrat für den Zeitraum von der Generalversammlung 2021 bis zur Generalversammlung 2022.

Zudem werden wir unseren Vergütungsbericht, in dem unsere Vergütungspolitik einschliesslich Vergütungsstruktur und Compensation Governance dargelegt ist, den Aktionären zur Konsultativabstimmung vorlegen.

In der nachstehenden Tabelle sind unsere vergütungsbezogenen Anträge mit den entsprechenden Begründungen aufgeführt, die wir an der Generalversammlung 2021 zur bindenden Abstimmung vorlegen wollen (im Einklang mit der schweizerischen Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften und unseren Statuten).

## Vergütungsbezogene Anträge zur bindenden Abstimmung an der Generalversammlung 2021

Thema	Antrag	Begründung
<b>Variable Vergütung der Konzernleitung</b>	Der Verwaltungsrat beantragt für die variable Vergütung der Konzernleitung im Geschäftsjahr 2020 einen Gesamtbetrag von 85 000 000 Franken.	Der vorgeschlagene Betrag reflektiert unsere starke Finanzperformance trotz der durch die COVID-19-Pandemie verursachten Unsicherheiten. Wir halten trotz eines starken Unternehmensergebnisses im Jahr 2020 weiterhin an unserem Ansatz einer massvollen leistungsabhängigen Vergütung fest. Der Pool für leistungsabhängige Zuteilungen an die Konzernleitung, welcher die leistungsabhängigen Zuteilungen an die Group CEOs umfasst und Teil des konzernweiten Pools ist, erhöhte sich im Vergleich zu 2018 um 1% pro Kopf und um 16% insgesamt (im Vergleich zu 2019 um +18% pro Kopf und um +21% insgesamt). Für 2020 bedeutet dies einen geringeren Anstieg der Vergütung für die Konzernleitung verglichen mit der Gesamtpoolentwicklung.
<b>Fixe Vergütung der Konzernleitung</b>	Der Verwaltungsrat beantragt für die fixe Vergütung der Konzernleitung im Geschäftsjahr 2022 einen maximalen Gesamtbetrag von 33 000 000 Franken.	Der für 2022 vorgeschlagene Gesamtbetrag ist unverändert zum Vorjahr und reflektiert die stabilen Grundgehälter für den Group CEO und die übrigen Konzernleitungsmitglieder. Da es sich bei dem Budget um einen maximalen Betrag handelt, enthält er eine Reserve, um Flexibilität zu gewährleisten im Hinblick auf sich weiterentwickelnde EU-Vorschriften, Brexit-Effekte, Wettbewerbserwägungen für potenzielle zusätzliche RBAs, potenzielle Änderungen in der Zusammensetzung oder den Rollen der Konzernleitung sowie andere Faktoren (z. B. Änderungen von Wechselkursen oder Nebenleistungen).
<b>Vergütung des Verwaltungsrats</b>	Der Verwaltungsrat beantragt einen maximalen Gesamtbetrag von 13 000 000 Franken für die Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrats für den Zeitraum von der Generalversammlung 2021 bis zur Generalversammlung 2022.	Der vorgeschlagene Betrag bleibt gegenüber dem vorangegangenen Zeitraum unverändert. Der Betrag beinhaltet die Vergütung des Verwaltungsratspräsidenten, die unverändert bleibt, nachdem sie mit Wirkung zur ordentlichen Generalversammlung 2019 um 0,8 Millionen Franken herabgesetzt wurde. Ebenfalls im Betrag enthalten sind die Honorare für die unabhängigen Verwaltungsratsmitglieder, die auch unverändert bleiben, nachdem sie mit Wirkung ab der ordentlichen Generalversammlung 2020 reduziert wurden.

# Vergütungsphilosophie und Compensation Governance

## Unsere Vergütungsphilosophie

### Grundsätze der Gesamtvergütung

Unsere Vergütungsphilosophie ist darauf ausgerichtet, die Interessen unserer Mitarbeitenden mit jenen unserer Investoren und Kunden in Einklang zu bringen. Sie baut auf unseren drei Schlüsseln zum Erfolg auf – unseren Pfeilern, Prinzipien und Verhaltensweisen. Unsere Grundsätze der Gesamtvergütung geben einen Rahmen dafür vor, wie nachhaltige Leistung, die Unterstützung unserer Wachstumsambitionen und angemessene Risikobereitschaft gegeneinander abzuwägen sind, und legen das Augenmerk auf die Verhaltensprinzipien sowie einwandfreie Risikomanagementpraktiken.

Unser Vergütungsansatz ist mit unseren strategischen Prioritäten abgestimmt. Er bestärkt unsere Mitarbeitenden darin, sich auf unsere Kunden zu fokussieren, nachhaltige Wertschöpfung zu schaffen, unsere Wachstumsambitionen zu erreichen und höchste Leistungsstandards zu erfüllen. Wir honorieren Verhaltensweisen, die zum Aufbau und Schutz der Unternehmensreputation beitragen, insbesondere Integrität, Zusammenarbeit und Hinterfragen. Die Vergütung aller Mitarbeitenden richtet sich nach der Leistung des Einzelnen, des Teams, des Unternehmensbereichs und des Konzerns im Kontext der Märkte, in denen wir aktiv sind.

### Grundsätze der Gesamtvergütung

Unsere Grundsätze der Gesamtvergütung gelten für alle Mitarbeitenden weltweit. Entsprechend den lokalen gesetzlichen Vorgaben und Vorschriften können sie jedoch an bestimmten Standorten variieren. Die nachfolgende Tabelle enthält eine Zusammenfassung unserer Grundsätze der Gesamtvergütung.

<b>Rekrutierung und Bindung von vielfältigen, talentierten Mitarbeitenden</b>	Wir bieten eine Bezahlung, welche fair ist und die Gleichbehandlung aller Mitarbeitenden widerspiegelt, ein angemessenes Verhältnis zwischen festen und variablen Elementen aufweist, am Markt konkurrenzfähig ist und über einen angemessenen Zeitraum zugeteilt wird.
<b>Förderung eines wirksamen individuellen Leistungsmanagements und der entsprechenden Kommunikation</b>	Eine sorgfältige Beurteilung der individuellen Leistung und die Einhaltung unserer Verhaltensprinzipien, kombiniert mit einer wirksamen Kommunikation, sollen einen direkten Bezug zwischen dem Erreichen der Geschäftsziele und der Vergütung im gesamten Unternehmen gewährleisten.
<b>Verknüpfung der Vergütung mit nachhaltiger Leistung sowie Unterstützung der Wachstumsambitionen</b>	Wir pflegen eine Kultur der Vielfalt, Inklusion und Zusammenarbeit. Unser Vergütungsansatz fördert das Engagement unter den Mitarbeitenden und dient dazu, ihre langfristigen Interessen auf jene der Kunden und Anspruchsgruppen auszurichten.
<b>Unterstützung einer angemessenen und kontrollierten Risikopraxis</b>	Die Vergütung ist so strukturiert, dass Mitarbeitende im Einklang mit dem Risikoregelwerk und der Risikotoleranz des Unternehmens handeln, wodurch unser Kapital und unsere Reputation geschützt werden und die Qualität unserer Finanzergebnisse verbessert wird. Dies entspricht den Erwartungen, die unsere Anspruchsgruppen an uns stellen.

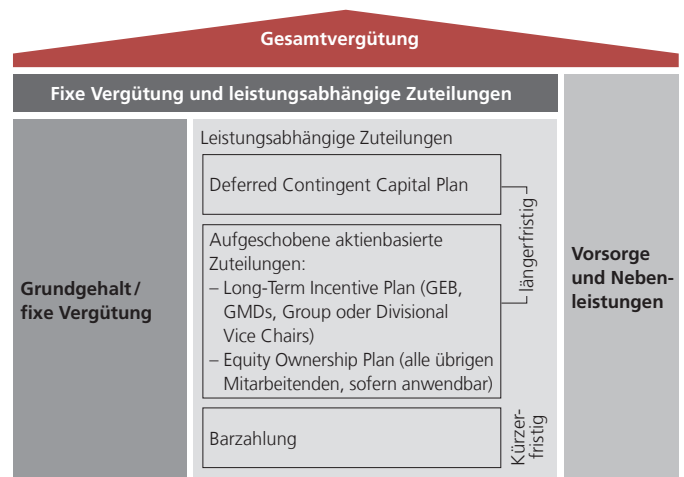
## Unser Gesamtvergütungsansatz

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. Unser Gesamtvergütungsansatz ist so strukturiert, dass er nachhaltige Ergebnisse und das Erreichen der Wachstumsambitionen unterstützt.

Mitarbeitende, deren Gesamtvergütung eine bestimmte Schwelle übersteigt, erhalten leistungsabhängige Zuteilungen in einer Kombination aus Barzahlung und 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 bringt die Interessen der Mitarbeitenden mit jenen der Investoren in Einklang, unterstützt unsere Kapitalbasis und fördert die Schaffung von nachhaltigem Unternehmenswert.

- › **Siehe Abschnitt «Vergütungselemente für alle Mitarbeitenden» dieses Berichts für weitere Informationen**



Anmerkung: anschauliches Beispiel

# Unsere Compensation Governance

## Verwaltungsrat und Compensation Committee

Der Verwaltungsrat trägt die Gesamtverantwortung für die Genehmigung der Vergütungsstrategie, die vom Compensation Committee vorgeschlagen wird. Das Compensation Committee berücksichtigt bei seinen Vergütungsentscheiden die in den Statuten von UBS festgehaltenen Grundsätze.

Gemäss den Statuten und dem Organisationsreglement des Unternehmens unterstützt das Compensation Committee den Verwaltungsrat in seiner Aufgabe, die Richtlinien für die Vergütung und Nebenleistungen festzulegen, gewisse Vergütungen zu genehmigen und die Vergütung für die Konzernleitung zu prüfen. Das Compensation Committee ist verantwortlich für Governance und Kontrolle unseres Vergütungsprozesses und unserer Vergütungspraktiken (beispielsweise die Abstimmung von Vergütung und Leistung und die Sicherstellung, dass unser Vergütungssystem keine Anreize zum Eingehen unangemessener Risiken schafft). Es setzt sich aus vier unabhängigen Verwaltungsratsmitgliedern zusammen, die jährlich von den Aktionären an der Generalversammlung gewählt werden.

Das Compensation Committee nimmt im Auftrag des Verwaltungsrats jährlich folgende Aufgaben wahr:

- Überprüfung unserer Grundsätze der Gesamtvergütung;
- Evaluation und Genehmigung des Designs der Vergütungsstruktur;
- Überwachung der Finanzierung leistungsabhängiger Zuteilungen während des Jahres und Vorschlag des definitiven Pools für leistungsabhängige Zuteilungen zuhanden des Verwaltungsrats zur Bewilligung durch diesen;
- gemeinsam mit dem Group CEO: Überprüfung von Leistungszielen, Beurteilung der Leistung und Vorschlag für die Grundgehälter und jährlichen leistungsabhängigen Zuteilungen für andere Konzernleitungsmitglieder zuhanden des Verwaltungsrats, der die Gesamtvergütung für jedes Konzernleitungsmitglied bewilligt;
- gemeinsam mit dem Verwaltungsratspräsidenten: Festlegung von Leistungszielen für den Group CEO, Beurteilung der Leistung des Group CEO und dementsprechender Vergütungsvorschlag für den Group CEO zuhanden des Verwaltungsrats;
- Genehmigung der Gesamtvergütung für den Präsidenten des Verwaltungsrats;
- gemeinsam mit dem Verwaltungsratspräsidenten: Vorschlag für die individuelle Gesamtvergütung der unabhängigen Mitglieder des Verwaltungsrats zur Genehmigung durch den Verwaltungsrat;
- gemeinsam mit dem Verwaltungsrat: Vorschlag für die maximalen Gesamtbeträge der Vergütung für den Verwaltungsrat und für die Konzernleitung, die den Aktionären an der Generalversammlung zur Genehmigung vorzulegen sind;
- Genehmigung von Vergütungs- / Honorarsystemen für externe Mitglieder in Aufsichtsgremien von Significant Group Entities und regelmässige Überprüfung der Vergütungs- / Honorarsysteme für externe Mitglieder in Aufsichtsgremien von Significant Regional Entities; und

- Vorschlag des Vergütungsberichts zur Bewilligung durch den Verwaltungsrat und Genehmigung aller wesentlichen Offenlegungen zur Vergütung.

Das Compensation Committee muss mindestens viermal im Jahr tagen. 2020 hielt das Compensation Committee sieben Sitzungen ab, an denen 100% der Mitglieder teilnahmen. Zusätzlich fanden drei Ad-hoc-Telefonkonferenzen statt. Alle Sitzungen fanden in Anwesenheit des Verwaltungsratspräsidenten, die meisten auch in Anwesenheit des Group CEO und externer Berater statt. Eine Anwesenheit bei oder eine Beteiligung an Diskussionen über die eigene Leistungsbeurteilung und Vergütung ist nicht zulässig. Dies gilt auch für den Verwaltungsratspräsidenten und den Group CEO.

Nach den Treffen berichtet die Vorsitzende des Compensation Committee an den Verwaltungsrat über die Tätigkeiten und Diskussionen des Compensation Committee und legt dem Gesamtverwaltungsrat gegebenenfalls Vorschläge zur Genehmigung vor. Die Protokolle der Sitzungen des Compensation Committee werden ausserdem allen Mitgliedern des Verwaltungsrats zur Verfügung gestellt.

Per 31. Dezember 2020 gehörten dem Compensation Committee die folgenden Mitglieder an: Julie Richardson (Vorsitzende), Reto Francioni, Dieter Wemmer und Jeanette Wong.

## Externe Berater

Das Compensation Committee kann externe Berater einbeziehen, die es bei seinen Aufgaben unterstützen. 2020 erbrachte HCM International AG (HCM) unabhängige Beratung in Vergütungsangelegenheiten. HCM hat keine anderen Mandate bei UBS. Darüber hinaus lieferte Willis Towers Watson dem Compensation Committee Daten zu Markttrends und Vergütungsniveaus. Verschiedene Tochtergesellschaften von Willis Towers Watson liefern Human Resources vergleichbare Daten zur Vergütung von Mitarbeitenden. Willis Towers Watson betreut keine weiteren vergütungsbezogenen Mandate bei UBS.

## Die Rolle des Risk Committee im Zusammenhang mit Vergütungsthemen

Das Risk Committee, ein Ausschuss des Verwaltungsrats, arbeitet eng mit dem Compensation Committee zusammen, um sicherzustellen, dass in unserem Vergütungsansatz angemessene Risikomanagement- und Risikokontrollmechanismen reflektiert werden. Es legt geeignete Risikomanagement- und Risikokontrollgrundsätze fest und überwacht diese. Es wird regelmässig darüber informiert, inwiefern das Risiko im Vergütungsprozess berücksichtigt wird. Ausserdem überwacht es die Beteiligung von Group Risk Control und Compliance and Operational Risk Control an Vergütungsprogrammen und überprüft risikorelevante Aspekte des Vergütungsprozesses.

» Weitere Informationen sind auf [ubs.com/governance](https://ubs.com/governance) verfügbar

**Wichtigste Aktivitäten des Compensation Committee 2020/2021**

	April	Juli	Sept. <sup>1</sup>	Okt.	Dez. <sup>1</sup>	Jan.	Feb.
<b>Strategie, Policy und Governance</b>							
Grundsätze der Gesamtvergütung			●				
Dreijahres-Strategieplan für leistungsabhängige Zuteilungen						●	
Offenlegung der Vergütung und Fragen zur Kommunikation mit Anspruchsgruppen			●		●		●
Vergütungsbezogene Themen für die Generalversammlung		●					●
Compensation Committee Governance							●
<b>Jährliche Überprüfung der Vergütung</b>							
Rückstellungen und Jahresprognose für die Finanzierung des Pools der leistungsabhängigen Zuteilungen		●		●	●	●	
Leistungsziele und Beurteilung der Leistung des Group CEO und der Konzernleitungsmitglieder		●			●	●	●
Saläre und individuelle leistungsabhängige Zuteilungen für den Group CEO und die Konzernleitungsmitglieder				●		●	
Update zu Marktpraktiken, Trends und Vergleichsgruppen		●	●	●			
Leistungsabhängige Vergütungen (einschliesslich Governance in Bezug auf bestimmte höher bezahlte Mitarbeiter) und nicht standardgemässe Vergütungsvereinbarungen		●	●			●	●
Vergütung des Verwaltungsrats		●		●		●	●
<b>Vergütungsstruktur</b>							
Vergütungsstruktur und Themen zur aufgeschobenen Vergütung	●	●	●	●	●	●	●
<b>Regulatorische und Risikofaktoren</b>							
Risikomanagement beim Vergütungsansatz und gemeinsame Sitzung mit dem Risk Committee			●	●			
Mitarbeiter betreffende regulatorische Aktivitäten und Austausch mit Aufsichtsbehörden	●	●	●	●	●	●	●

<sup>1</sup> Das Compensation Committee kam im September 2020 für zwei Sitzungen und im Dezember 2020 für zwei Sitzungen zusammen.

**Compensation Governance**

Diese Tabelle gibt einen nach spezifischen Rollen gegliederten Überblick über die Compensation Governance.

Empfänger	Empfehlungen für die Vergütung von	Genehmigt durch
<b>Verwaltungsratspräsident</b>	Vorsitzende des Compensation Committee	Compensation Committee <sup>1</sup>
<b>Unabhängige Verwaltungsratsmitglieder (Vergütungssystem und Honorare)</b>	Compensation Committee und Verwaltungsratspräsident	Verwaltungsrat <sup>1</sup>
<b>Group CEO</b>	Compensation Committee und Verwaltungsratspräsident	Verwaltungsrat <sup>1</sup>
<b>Übrige Konzernleitungsmitglieder</b>	Compensation Committee und Group CEO	Verwaltungsrat <sup>1</sup>
<b>Key Risk Takers (KRTs) / (höhere) Mitarbeitende</b>	Verantwortliches Konzernleitungsmitglied und funktionales Managementteam	Individuelle Vergütung KRTs und höhere Mitarbeitende: Group CEO

<sup>1</sup> Der Gesamtbetrag der variablen Vergütung und der maximale Gesamtbetrag der fixen Vergütung der Konzernleitung sowie die Gesamtvergütung des Verwaltungsrats unterliegen der Genehmigung durch die Aktionäre.



# Umwelt, Soziales und Governance bei UBS

UBS hat im Jahr 2020 ihre Position als Marktführerin für nachhaltige Finanzdienstleistungen weiter ausgebaut und weitere Fortschritte beim Erreichen ihrer Ambitionen gemacht, ein anerkannter Innovator und Vordenker in der Philanthropie und ein Branchenführer in puncto nachhaltiger Geschäftspraktiken und bevorzugter Arbeitgeber zu sein.

Im letzten Jahr haben wir erneut branchenweite Anerkennung erhalten für unser Engagement zur Verbesserung der Leistungen in den Bereichen Umwelt, Soziales und Governance (ESG) sowie für unsere Bemühungen, unseren Kunden erstklassiges Fachwissen und nachhaltige Produkte anzubieten. Wir belegen das sechste Jahr in Folge in den Dow Jones Sustainability Indices (DJSI) den Spitzenplatz in der Branchengruppe «Diversified Financial Services and Capital Markets». DJSI ist das weltweit renommierteste Nachhaltigkeits-Rating. MSCI ESG Research bestätigte unser «AA» Rating, und CDP stufte UBS in die oberste Kategorie, die «A List», herauf.

Wir unterstützen Kunden in ihren Nachhaltigkeitsbestrebungen, indem wir als Vordenker, Innovator und Partner auftreten, und wir streben danach, ESG-Faktoren in unsere Produkte und Dienstleistungen zu integrieren.

Eine wichtige Komponente unserer Nachhaltigkeitsaktivitäten bildet unser Engagement in der Kundenphilanthropie. Wir bieten Kunden kompetente Beratung, sorgfältig ausgewählte Programme der UBS Optimus Foundation und innovative Social-Finance-Produkte, wie Development Impact Bonds, an.

Wir führen regelmässige Umfragen unter den Mitarbeitenden durch, um unsere Fortschritte bei der Stärkung der Unternehmenskultur zu messen. Wir fokussieren weiterhin auf inklusives Führungsverhalten und haben im Jahr 2020 das Ausbildungsangebot der unternehmenseigenen UBS University erweitert, um alle Mitarbeitenden bei der Entwicklung zukünftig benötigter Fähigkeiten und der persönlichen Weiterentwicklung gezielt zu fördern. Die nachfolgende Tabelle enthält einen Überblick über unsere wichtigsten Erfolge.

- › Siehe «Our focus on sustainability», «Employees» und »Society» im Abschnitt «How we create value for our stakeholders» des UBS Group AG Annual Report 2020 für weitere Informationen
- › Siehe [ubs.com/gri](https://ubs.com/gri) für weitere Informationen zu ESG-Themen

## Was wir im Jahr 2020 erreicht haben

<b>Kundenbedürfnissen im Hinblick auf nachhaltige Finanzdienstleistungen (Sustainable Finance) gerecht werden</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Core-Sustainable-Anlagen im Wert von 793 Milliarden US-Dollar (Anstieg um 62%)</li> <li>– 6,9 Milliarden US-Dollar in SDG-bezogene Impact-Investments geleitet</li> <li>– 15,3 Milliarden US-Dollar in Climate-Aware-Strategien</li> <li>– 33 Anleihen transaktionen im Bereich Umwelt, Soziales und Nachhaltigkeit unterstützt</li> <li>– 100% der Vermögenswerte von UBS Altersvorsorge-Sparfonds in nachhaltige Investments umgewandelt (~ 9 Milliarden US-Dollar)</li> </ul>
<b>Übergang zu einer CO<sub>2</sub>-armen Wirtschaft</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Anteil unseres Engagements bei Unternehmen im fossilen Sektor: 1,9% unseres gesamten Kreditgeschäfts</li> <li>– Klimabezogene nachhaltige Investitionen im Wert von 161 Milliarden US-Dollar (Anstieg um 49%)</li> <li>– Mit 49 Öl- und Gas- sowie Versorgungsunternehmen aktiv Diskussionen über Klimafragen geführt</li> <li>– 100% unseres Stromverbrauchs mit erneuerbaren Energien gedeckt</li> </ul>
<b>Gesellschaftliche Herausforderungen angehen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Spenden in Höhe von 168 Millionen US-Dollar an die UBS Optimus Foundation gesammelt (Anstieg um 74%)</li> <li>– 30 Millionen US-Dollar für COVID-19-Hilfsprojekte zugesagt, die Gemeinschaften unterstützen</li> <li>– 519 534 Begünstigte durch strategische Community-Affairs-Aktivitäten erreicht</li> <li>– 3,7 Millionen schutzbedürftige Menschen wurden dank der UBS Optimus Foundation unterstützt</li> </ul>
<b>Eine leistungsstarke Organisation formen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– 26% der Mitarbeitenden ab Director-Stufe sind Frauen</li> <li>– 20,7% (Grossbritannien) / 19,5% (USA) der Mitarbeitenden ab Director-Stufe gehören unterrepräsentierten Ethnien an</li> <li>– EQUAL-SALARY-Zertifizierung für Lohngleichheitspraktiken in der Schweiz, den USA, Grossbritannien, Hongkong und Singapur</li> </ul>
<b>Vorreiter in wichtigen Nachhaltigkeitsratings sein</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Branchenführer (Dow Jones Sustainability Indices)</li> <li>– Climate-A-Liste (CDP)</li> <li>– AA-Rating (MSCI)</li> <li>– Teil der Top 50 World's Most Attractive Employers (Universum)</li> </ul>

- › Für weitere Informationen siehe Abschnitt «Banking on sustainability» im Sustainability Report 2020, der ab 11. März im Bereich «Geschäftsberichte» unter [ubs.com/investoren](https://ubs.com/investoren) abrufbar sein wird

## ESG-Faktoren bei der Festlegung der Vergütung

ESG-Ziele werden im Prozess zur Festlegung der Vergütung bei der Bestimmung von Zielen, der Finanzierung des Pools für leistungsabhängige Zuteilungen, der Leistungsbeurteilung und den Vergütungsentscheidungen berücksichtigt.

Zu Beginn des Jahres werden Ziele in Bezug auf Konzern, Unternehmensbereich, Pfeiler, Prinzipien und Verhaltensweisen gesetzt. Unsere Pfeiler und Prinzipien berücksichtigen ESG-Faktoren, seit sie im Jahr 2011 eingeführt wurden. Dieser langfristige Fokus auf ESG-Themen widerspiegelt sich in den oben aufgeführten Leistungen. Um auf diese wichtigen ESG-Themen fokussiert zu bleiben, haben unser Group CEO und die übrigen Mitglieder der Konzernleitung im Rahmen der Pfeiler und Prinzipien spezifische ESG-bezogene Ziele, darunter Governance und Risikomanagement, Talentmanagement und Diversität, Kundenzufriedenheit und Corporate Responsibility. Dazu gehören auch Ziele zur Reduktion unseres CO<sub>2</sub>-Fussabdrucks und des betrieblichen Abfalls sowie für Fortschritte bei unseren philanthropischen Bemühungen. Deshalb sind Erfolge bei ESG-Zielen Teil der qualitativen Leistungsbeurteilung und beeinflussen die finale Vergütungsentscheidung.

Bei der Finanzierung des Pools für leistungsabhängige Zuteilungen fliesst ESG im Rahmen der qualitativen Beurteilung von Rechts-, Compliance-, Reputations- und operationellen Risiken sowie der Einhaltung regulatorischer Bestimmungen ein. Das Compensation Committee trägt folglich den ESG-Faktoren Rechnung, indem es nicht nur beurteilt, welche Ergebnisse erzielt wurden, sondern auch, wie diese erzielt wurden.

## Unser Bekenntnis zu Lohngerechtigkeit, Diversität, Fairness und Inclusiveness

Wir legen Wert auf eine leistungsabhängige Vergütung, und ein klares Bekenntnis zu Lohngerechtigkeit ist in unseren Vergütungsrichtlinien verankert. Interne und unabhängige externe Kontrollen sollen gewährleisten, dass alle Mitarbeitenden gerecht bezahlt werden, und unerklärbaren Lohnunterschieden entgegenwirken. 2020 wurde UBS von der EQUAL-SALARY-Stiftung für ihre Lohngleichheitspraktiken in der Schweiz, den USA, Grossbritannien, Hongkong und Singapur zertifiziert. Diese Zertifizierungen zeugen davon, dass Chancengleichheit bei UBS gut etabliert ist.

Unser Engagement für Lohngerechtigkeit wird zudem durch den erfolgreichen Abschluss der Lohngleichheitsanalyse in der Schweiz nach Massgabe des neuen Gleichstellungsgesetzes belegt. Diese wichtige Analyse hatten wir bereits zum Ende des ersten Jahres des gesetzlichen Umsetzungszeitraums von drei Jahren abgeschlossen. Die Ergebnisse bestätigen, dass wir die Schweizer Lohngleichheitsvorgaben vollumfänglich erfüllen. Laut Analyse liegt unsere statistische Lohndifferenz in der Schweiz bei lediglich 0,6% und somit deutlich unter der regulatorischen Vorgabe von 5%. Dieses Ergebnis widerspiegelt auch unsere kontinuierlichen Bemühungen, unerklärte Lohnunterschiede anzugehen, sobald wir ihrer bewusst werden. Ernst & Young hat die Analyse bestätigt und festgestellt, dass wir die geltenden gesetzlichen Vorgaben für die Schweizer Gesellschaften erfüllen.

Wir setzen uns dafür ein, für unsere Mitarbeitenden ein Arbeitsumfeld sicherzustellen, in dem sie fair behandelt werden, mit gleichen Beschäftigungs- und Aufstiegsmöglichkeiten für alle. Wir dulden keinerlei Belästigung. Unsere globalen Massnahmen beinhalten Schulungen für Mitarbeitende und

Linienvorgesetzte, die Etablierung von Spezialisten für den Umgang mit vorgebrachten Anliegen und eine globale Hotline für Mitarbeitende. Ein vom Group Head Human Resources ernannter interner Beauftragter zur Bekämpfung von Belästigung unterstützt eine objektive Sicht auf die verschiedenen Verfahren und Vorgehensweisen der Bank, um Belästigungen und sexuelles Fehlverhalten zu verhindern.

In einem globalen Unternehmen wie dem unseren ist eine vielfältige Belegschaft ein Wettbewerbsvorteil. Wir verfolgen deshalb kontinuierlich die Strategie, eine vielfältige und inklusive Organisation zu schaffen, die innovativ ist, einen herausragenden Service für Kunden erbringt, Chancengleichheit für alle bietet und ein attraktives Arbeitsumfeld für alle Mitarbeitenden schafft. Unser breiter Ansatz fokussiert unter anderem auf Geschlecht, ethnische Zugehörigkeit, LGBTQ+, Alter, Behinderung und psychische Gesundheit. Ein inklusives Führungsverhalten spielt dabei eine wichtige Rolle. Eine zunehmende Genderdiversität und ethnische Vielfalt zählen zu unseren bedeutendsten kurzfristigen strategischen Prioritäten in puncto Diversität, Gleichberechtigung und Inklusion.

Wir verfolgen einen mehrschichtigen Ansatz, um unsere ethnische Vielfalt zu erhöhen. Beispielsweise legen wir an unseren Standorten in den USA und Grossbritannien in Bezug auf die Ethnien unserer Mitarbeitenden ambitionierte Ziele fest. Wir wenden ein globales Rahmenkonzept an und treiben unsere Initiativen auf regionaler Ebene voran. Dabei unterstützen uns insbesondere unsere Rekrutierung, unsere Schulungen und unsere Mitarbeitenden-Netzwerke. Diese multikulturellen Netzwerke spielen eine wesentliche Rolle beim Aufbau einer ethnisch inklusiveren Kultur innerhalb von UBS. Ein neues konzernweites Netzwerk von über 140 Botschaftern für Diversität und Inklusion bietet Beratung und Coaching.

Lohngerechtigkeit ist nicht dasselbe wie das geschlechtsspezifische Lohngefälle, das den Unterschied zwischen dem Durchschnittslohn aller Frauen und jenem aller Männer ausdrückt. Unser geschlechtsspezifischer Lohnunterschied widerspiegelt eine unausgewogene Vertretung von Frauen und Männern auf allen Stufen, wobei der Anteil von Männern in ranghöheren Positionen grösser ist.

Wir wollen mehr Frauen einstellen, befördern und im Unternehmen halten. In diesem Zusammenhang haben wir den Anspruch, den Anteil der Frauen ab Director-Stufe bis 2025 auf 30% zu steigern. Per Ende 2020 waren 26,0% aller Mitarbeitenden ab Director-Stufe Frauen, mehr als die 25,2% im Jahr 2019. Damit sind wir auf Kurs, unser Ziel zu erreichen.

Das Thema Geschlechtervertretung ist für uns, genauso wie für viele andere Unternehmen aus dem Finanzdienstleistungs- und anderen Sektoren, eine Priorität. Um uns über Best Practices auszutauschen, von Konkurrenzunternehmen zu lernen und Rückmeldungen zu erhalten, beteiligen wir uns aktiv an Initiativen wie dem Bloomberg Gender Equality Index und dem DJSI, in denen wir nach wie vor Spitzenbewertungen erhalten.

- » **Siehe [ubs.com/diversity](https://ubs.com/diversity) für weitere Informationen zu unseren Prioritäten, Zusagen und Fortschritten sowie den Sustainability Report 2020, der ab 11. März 2021 auf [ubs.com/investoren](https://ubs.com/investoren) im Bereich «Geschäftsberichte» abrufbar ist und Managementpraktiken sowie detaillierte Angaben zu unserem Personal enthält, einschliesslich geschlechter- und regionenspezifischer Daten**
- » **Siehe «Employees» im Abschnitt «How we create value for our stakeholders» des UBS Group AG Annual Report 2020 für weitere Informationen**

# Finanzierung des Pools für leistungsabhängige Zuteilungen

Unsere Vergütungsphilosophie ist darauf ausgerichtet, Ergebnisorientierung und umsichtige Risikobereitschaft in Einklang zu bringen und talentierte Mitarbeitende zu binden. Wir senken bei verbesserter finanzieller Geschäftsentwicklung den Prozentsatz des Gesamtbeitrags an unsere leistungsabhängigen Zuteilungen. In Jahren mit starken Finanzergebnissen kann so eine übermässige Vergütung verhindert und ein höherer Gewinnanteil vor Berücksichtigung der leistungsabhängigen Zuteilungen an die Aktionäre ausgeschüttet oder dem Kapital zugeführt werden. In Jahren mit rückläufigen Ergebnissen nimmt der Pool für leistungsabhängige Zuteilungen grundsätzlich ab, dennoch kann sich der Prozentsatz des Gesamtbeitrags an unsere leistungsabhängigen Zuteilungen erhöhen.

Unser Ansatz zur Finanzierung des Pools für leistungsabhängige Zuteilungen basiert auf der Performance des Konzerns und der Unternehmensbereiche, was die Erfüllung festgelegter Leistungsmessgrössen beinhaltet. Bei der Leistungsbeurteilung berücksichtigen wir auch unsere Vergleichsgruppe, die Wettbewerbsfähigkeit unserer Ergebnisse und unserer Vergütung im Markt sowie die Fortschritte bei der Umsetzung unserer strategischen Ziele, einschliesslich der Renditen, des Kapitalwachstums, der risikogewichteten Aktiven und der Kosteneffizienz. Wir betrachten das Risikoprofil und die Risikokultur des Unternehmens, den Umfang, in dem operationelle Risiken und Kontrollmängel identifiziert und behoben wurden, sowie den Erfolg der Initiativen zur Risikominderung. Bei den Konzernfunktionen ist die Finanzierung an das Konzernergebnis gekoppelt und abhängig

von der Anzahl der Mitarbeitenden, dem Mitarbeiterstandort und demografischen Überlegungen. Für jeden Funktionsbereich werden anhand von quantitativen und qualitativen Beurteilungen die Servicequalität, das Risikomanagement und das finanzielle Ergebnis ermittelt. Bei unseren Entscheidungen geht es auch um eine ausgewogene Betrachtung des Finanzergebnisses mit einer Reihe von qualitativen Faktoren, darunter ESG-Kriterien, die Wirkung des Risikomanagements, Rechtsfälle, regulatorische Kosten, die Folgen von Änderungen der Rechnungslegungsstandards, Kapitalrückführungen und die relative Gesamtrendite für die Aktionäre (relative Total Shareholder Return).

Bevor das Compensation Committee dem Verwaltungsrat seine endgültige Empfehlung unterbreitet, berücksichtigt es die Vorschläge des CEO und kann den Pool für leistungsabhängige Zuteilungen ermessensbasiert nach oben oder unten hin anpassen.

Bei der Berücksichtigung der oben genannten Vorschläge und Faktoren hat das Compensation Committee in den letzten acht Jahren ermessensbasierte Anpassungen am Pool für leistungsabhängige Zuteilungen vorgenommen, die zu einer durchschnittlichen Reduktion des Pools um 3% geführt haben, wobei die grösste negative Anpassung am Pool für 2020 vorgenommen wurde.

- › **Siehe «Ergebnisse der Konzern-Performance 2020» im Abschnitt «Konzernvergütung» dieses Berichts**
- › **Siehe «Konzernergebnis» im Abschnitt «Finanz- und Geschäftsergebnis» des Geschäftsberichts 2020 für weitere Informationen zu unseren Ergebnissen**

## Veranschaulichung des Prozesses zur Finanzierung des Pools für leistungsabhängige Zuteilungen



# Vergütung der Mitglieder der Konzernleitung

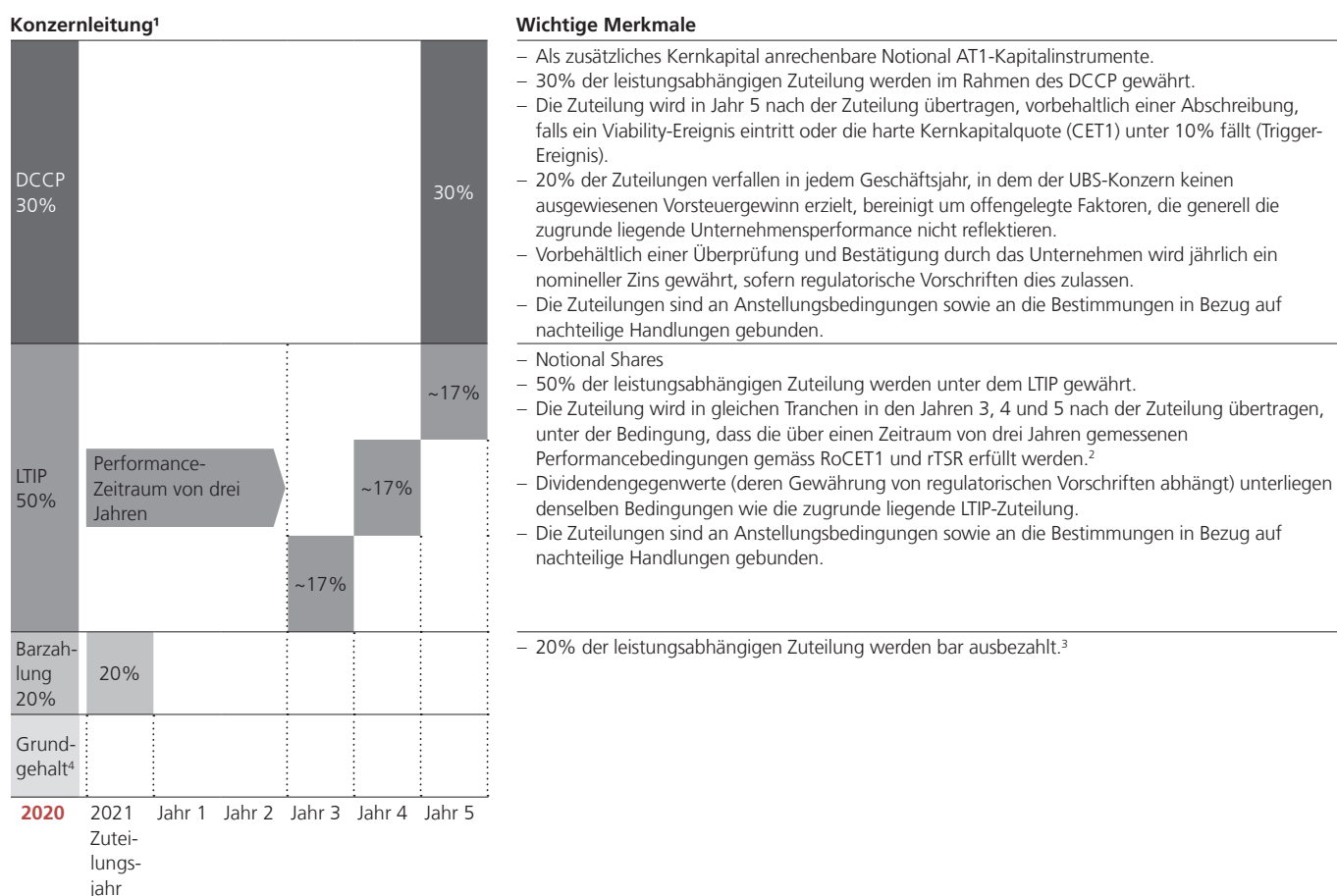
## Vergütungsstruktur für die Konzernleitung

2020 haben wir an unserer Vergütungsstruktur für die Konzernleitung keine Änderungen vorgenommen. Die unten stehende Grafik illustriert die Vergütungselemente, den Vergütungsmix und die zentralen Merkmale für die Mitglieder der Konzernleitung. Von den jährlichen leistungsabhängigen Zuteilungen werden 20% bar ausbezahlt. 80% werden über

einen Zeitraum von fünf Jahren aufgeschoben<sup>1</sup>, wobei 50% der jährlichen leistungsabhängigen Zuteilungen im Rahmen des LTIP und 30% im Rahmen des DCCP gewährt werden.

› Siehe «Unsere Pläne für aufgeschobene Vergütung» im Abschnitt «Konzernvergütung» dieses Berichts für weitere Informationen

### Vergütungsstruktur für das Jahr 2020 für die Mitglieder der Konzernleitung (anschauliches Beispiel)



<sup>1</sup> Für Senior Management Functions (SMFs) gilt eine verlängerte Aufschubfrist, wobei die aufgeschobenen leistungsabhängigen Zuteilungen frühestens zwischen Jahr 3 und Jahr 7 anteilmässig übertragen werden. Bei SMFs und Material Risk Takers (MRTs) unterliegen die leistungsabhängigen Zuteilungen zusätzlich nach dem Ende der Aufschubfrist einer Sperrfrist von zwölf Monaten. <sup>2</sup> Aufgrund regulatorischer Anforderungen unterliegen Zuteilungen, die UK MRTs und SMFs im Rahmen eines LTIP gewährt werden, einer zusätzlichen nicht finanziellen, verhaltensbezogenen Leistungsmessgrösse, wobei der Betrag der Zuteilung um bis zu 100% reduziert werden kann. <sup>3</sup> SMFs und MRTs erhalten 50% in Form von Aktien, die für zwölf Monate gesperrt sind. <sup>4</sup> Kann rollenbasierte Zulagen entsprechend der Marktpraxis und gemäss regulatorischen Anforderungen beinhalten.

## Sicherungsmechanismen für die leistungsabhängigen Vergütungen der Konzernleitungsmitglieder

<b>Obergrenze für leistungsabhängige Zuteilungen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Obergrenze für den Gesamtpool der leistungsabhängigen Zuteilungen für die Konzernleitung (2,5% des Vorsteuergewinns)<sup>1</sup></li> <li>– Obergrenze für individuelle leistungsabhängige Zuteilungen (für den Group CEO auf das Fünffache seiner fixen Vergütung begrenzt, für die übrigen Konzernleitungsmitglieder auf das Siebenfache ihrer fixen Vergütung begrenzt)</li> <li>– Obergrenze von 20% für den Baranteil an der leistungsabhängigen Vergütung</li> </ul>
<b>Zuteilung und Aufschub</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– 80% der Zuteilungen unterliegen dem Verfallsrisiko</li> <li>– Langfristiger Aufschub über fünf Jahre (oder mehr für bestimmte regulierte Mitglieder der Konzernleitung)</li> <li>– Abstimmung mit den Interessen von Aktionären (durch den LTIP) und von Inhabern von Schuldpapieren (durch den DCCP)</li> <li>– Endgültige Auszahlung der aktienbasierten LTIP-Zuteilung (50% der leistungsabhängigen Zuteilung) abhängig von absoluten und relativen Performance-Bedingungen (Performance-Zeitraum von drei Jahren)</li> </ul>
<b>Vertragliche Bestimmungen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– keine Abfindungen</li> <li>– sechsmonatige Kündigungsfrist</li> </ul>
<b>Andere Sicherungsmechanismen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Verpflichtung zum Aktienbesitz</li> <li>– keine Absicherungsgeschäfte erlaubt</li> </ul>

<sup>1</sup> Das Compensation Committee kann Anpassungen des Gewinns für Posten in Erwägung ziehen, welche die zugrunde liegende Performance nicht reflektieren.

### Vorschriften zum Aktienbesitz von Konzernleitungsmitgliedern

Um die Interessen der Konzernleitungsmitglieder mit denen unserer Aktionäre in Einklang zu bringen und die persönliche Bindung zum Unternehmen zu untermauern, verlangen wir vom Group CEO und von den übrigen Konzernleitungsmitgliedern, dass sie eine substantielle Anzahl UBS-Aktien halten. Konzernleitungsmitglieder müssen ihren Mindestaktienbesitz innerhalb von fünf Jahren ab ihrer Ernennung aufbauen und während ihrer Amtszeit halten. Zur Anzahl der gesamten von einem Konzernleitungsmitglied gehaltenen UBS-Aktien zählen nebst den übertragenen oder aufgeschobenen auch die privat gehaltenen Aktien.

Konzernleitungsmitglieder dürfen UBS-Aktien erst dann veräussern, wenn der unten erwähnte Mindestaktienbesitz erreicht ist. Per Jahresende 2020 erfüllten alle Konzernleitungsmitglieder die Anforderungen für den Mindestaktienbesitz, mit Ausnahme jener Konzernleitungsmitglieder, die während der letzten vier Jahre ernannt wurden. Diese haben noch Zeit, um ihren erforderlichen Mindestaktienbesitz aufzubauen und zu erreichen.

Per 31. Dezember 2020 hielten unsere Konzernleitungsmitglieder Aktien im Gesamtwert von 160 Millionen US-Dollar, was ihr Bekenntnis zu unserer Strategie und die Abstimmung mit den Interessen unserer Aktionäre verdeutlicht.

### Vorschriften zum Aktienbesitz

Group CEO	mind. 1 000 000 Aktien	Der Aktienbestand ist innerhalb von fünf Jahren ab der Ernennung aufzubauen und während der Amtszeit zu halten.
Übrige Konzernleitungsmitglieder	mind. 500 000 Aktien	

## Grundgehalt und rollenbasierte Zulagen der Konzernleitung

Jedes Mitglied der Konzernleitung erhält ein festes Grundgehalt, das jährlich vom Compensation Committee überprüft wird. Das jährliche Grundgehalt der Group-CEO-Position für 2020 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 Jahr 2020 galten zwei Mitglieder der Konzernleitung für Geschäftseinheiten in UK / EU als Material Risk Takers (MRTs), darunter eine Senior-Management-Funktion (SMF) in Grossbritannien, weil sie unabhängig von ihrem Wohnsitz einen Einfluss auf diese Geschäftseinheiten haben. Das Grundgehalt und die rollenbasierten Zulagen gelten als fixe Vergütung.

Der maximale fixe Vergütungsbetrag der Konzernleitungsmitglieder muss von den Aktionären an der Generalversammlung jeweils für das folgende Geschäftsjahr genehmigt werden. Der Gesamtbetrag enthält eine Reserve zur Berücksichtigung möglicher zukünftiger Veränderungen in der Zusammensetzung der Konzernleitung oder deren Rollen sowie mögliche zusätzliche rollenbasierte Zulagen.

- › Siehe Abschnitt «Zusätzliche Informationen» dieses Berichts für weitere Informationen zu MRTs und SMFs
- › Siehe Abschnitt «Mitsprache der Aktionäre und Abstimmung über die Vergütung» dieses Berichts für weitere Informationen zur Abstimmung an der Generalversammlung über die Vergütung der Konzernleitung

## Obergrenze des Pools für leistungsabhängige Zuteilungen an die Konzernleitung

Der Pool für leistungsabhängige Zuteilungen an Konzernleitungsmitglieder darf 2,5% des Vorsteuergewinns des Konzerns nicht übersteigen. Dadurch wird die Gesamtvergütung der Konzernleitung entsprechend der Profitabilität des Unternehmens limitiert.

2020 betragen der Vorsteuergewinn des Konzerns 8,2 Milliarden US-Dollar und der Gesamtpool für leistungsabhängige Zuteilungen 85,0 Millionen Franken. Im Verhältnis zum Vorsteuergewinn des Konzerns belief sich der Pool für leistungsabhängige Zuteilungen auf 1,1%. Damit liegt er deutlich unter der Obergrenze von 2,5%.

Gemäss den 2013 eingeführten individuellen Obergrenzen für das Verhältnis zwischen fixen und variablen Vergütungsanteilen für alle Konzernleitungsmitglieder ist die leistungsabhängige Vergütung des Group CEO auf das Fünffache seiner fixen Vergütung begrenzt. Für die leistungsabhängige Vergütung der übrigen Konzernleitungsmitglieder wurde eine Obergrenze festgesetzt, die dem Siebenfachen ihrer fixen Vergütung entspricht (oder dem Zweifachen für Konzernleitungsmitglieder, die auch MRTs sind). 2020 beliefen sich die leistungsabhängigen

Zuteilungen der Konzernleitungsmitglieder und des Group CEO durchschnittlich auf das 3,1-Fache ihrer fixen Vergütung (ohne einmalige Ersatzzuteilungen, Nebenleistungen und Vorsorgebeiträge).

- › Siehe «Finanzierung des Pools für leistungsabhängige Zuteilungen» im Abschnitt «Vergütungsphilosophie und Compensation Governance» dieses Berichts für weitere Informationen

## Anstellungsverträge und Abfindungsregelungen von Mitgliedern der Konzernleitung

Die Anstellungsverträge der Konzernleitungsmitglieder sehen keine Abfindungsregelungen oder Zusatzbeiträge an Pensionskassenpläne vor und unterliegen einer Kündigungsfrist von mindestens sechs Monaten. Ein Konzernleitungsmitglied, das UBS vor Ablauf eines Geschäftsjahres verlässt, kann für eine leistungsabhängige Zuteilung berücksichtigt werden. Solche Zuteilungen unterliegen der Genehmigung des Verwaltungsrats und letztinstanzlich der Genehmigung der Aktionäre an der Generalversammlung.

## Benchmarking der Mitglieder der Konzernleitung

Bei der Empfehlung leistungsabhängiger Zuteilungen für den Group CEO und die übrigen Konzernleitungsmitglieder vergleicht das Compensation Committee die Gesamtvergütung für jede Rolle mit einer vergleichbaren Gruppe von Finanzunternehmen. Die Vergleichsgruppe wird aufgrund ihrer Grösse, ihres Business Mix, ihrer geografischen Präsenz sowie des Ausmasses, in dem die Unternehmen bei der Talentrekrutierung mit uns konkurrieren, ausgewählt. Das Compensation Committee berücksichtigt die Strategien, die Geschäftspraktiken, die Vergütungshöhen und das regulatorische Umfeld unserer Konkurrenten. Gegebenenfalls zieht es zudem von Zeit zu Zeit die Vergütungshöhen oder -praktiken anderer Finanz- und Nichtfinanzunternehmen als Vergleichsmassstab heran. Bei der Gesamtvergütung für die spezifische Rolle eines Konzernleitungsmitglieds wird die von unserer Vergleichsgruppe für eine vergleichbare Rolle und Leistung gewährte Vergütung im Rahmen unseres Unternehmensprofils berücksichtigt. Das Compensation Committee überprüft und genehmigt regelmässig die Zusammensetzung der Vergleichsgruppe.

Die folgende Tabelle enthält die Zusammensetzung der Vergleichsgruppe, die durch das Compensation Committee für das Geschäftsjahr 2020 genehmigt wurde.

Bank of America	Goldman Sachs
Barclays	HSBC
BlackRock	JPMorgan Chase
BNP Paribas	Julius Bär
Citigroup	Morgan Stanley
Credit Suisse	Standard Chartered
Deutsche Bank	State Street



# Leistungsbeurteilungen der Mitglieder der Konzernleitung

Wir beurteilen die Leistung jedes Konzernleitungsmitglieds anhand von mehreren finanziellen Zielsetzungen und qualitativen Zielen im Zusammenhang mit unseren Pfeilern, Prinzipien und Verhaltensweisen.

Finanz-Messgrössen werden quantitativ auf Grundlage der Finanzergebnisse für das Gesamtjahr im Vergleich zu vorgegebenen Zielen und Planzahlen bewertet. Die finanziellen Zielsetzungen für den Group CEO beruhen auf den Konzernzielen. Bei den übrigen Mitgliedern der Konzernleitung werden sowohl die Konzernziele als auch die Zielsetzungen des entsprechenden Unternehmensbereichs und / oder der entsprechenden Region zugrunde gelegt. Jene, die Konzernfunktionen leiten, werden auf Grundlage des Konzernergebnisses und der Ergebnisse der Funktion beurteilt, der sie vorstehen. Für alle Mitglieder der Konzernleitung haben die Konzernziele eine signifikante Gewichtung.

Um die Qualität und Nachhaltigkeit der Finanzergebnisse zu beurteilen, berücksichtigt das Compensation Committee eine Reihe von qualitativen Faktoren, einschliesslich der relativen Performance und des Marktumfelds sowie ESG-Kriterien wie

Zufriedenheit von Kunden und Mitarbeitenden, Talentmanagement, Diversität und Inklusion, nachhaltige Geschäftspraktiken, nachhaltige Finanzanlagen sowie Philanthropie. Diese Faktoren finden sich in unseren Pfeilern, Prinzipien und Verhaltensweisen wieder und werden anhand der fünfstufigen Skala (siehe übernächste Seite) qualitativ beurteilt. Die Summe aller gewichteten Leistungsstufen über finanzielle Messgrössen und qualitative Ziele hinweg kann 100% nicht übersteigen.

Das Compensation Committee macht bei der Beurteilung der erbrachten Leistung im Verhältnis zum Vorjahresergebnis, zur strategischen Planung und zur Konkurrenz von seinem Ermessensspielraum Gebrauch und berücksichtigt die Empfehlungen des Group CEO. Die Empfehlungen des Compensation Committee werden dem Verwaltungsrat zur Genehmigung vorgelegt.

Das Compensation Committee und anschliessend der gesamte Verwaltungsrat folgen für den Group CEO einem ähnlichen Verfahren, mit dem Unterschied, dass die Empfehlung vom Präsidenten des Verwaltungsrats abgegeben wird.

## Übersicht über das Verfahren zur Festlegung der Vergütung der Konzernleitung

Die Vergütung des Group CEO und der übrigen Mitglieder der Konzernleitung wird durch ein striktes Verfahren geregelt und unterliegt der Aufsicht des Compensation Committee und des Verwaltungsrats. Die folgende Grafik zeigt, wie die Vergütung aller Konzernleitungsmitglieder festgelegt wird.

Das Compensation Committee ist in alle Phasen des Leistungsbeurteilungs- und Entscheidungsprozesses für die Gesamtvergütung des Group CEO und der übrigen Konzernleitungsmitglieder eingebunden mit Überprüfung und Genehmigung durch den Verwaltungsrat.			
	Zielsetzung	Leistungsbeurteilung	Übertragung und Aufschub
Entscheidungsprozess	<p>Die Finanzziele beruhen je nach Rolle des Konzernleitungsmitglieds auf den Ergebnissen des Konzerns, des Unternehmensbereichs, der Region und/oder der Funktion.</p> <p>Die Finanzziele und qualitativen Ziele im Zusammenhang mit den Pfeilern, Prinzipien (einschliesslich ESG-bezogener Ziele) und Verhaltensweisen basieren auf den strategischen Prioritäten, die durch den Verwaltungsratspräsidenten und den Verwaltungsrat bestimmt werden.</p> <p>Gewichtung der Finanzziele: 70% Gewichtung der Pfeiler und Prinzipien: 15% Gewichtung der Verhaltensweisen: 15%</p>	<p>Die Beurteilung der finanziellen Ergebnisse beruht auf quantitativen Kriterien.</p> <p>Die Leistungen in Bezug auf Pfeiler und Prinzipien (einschliesslich ESG-bezogener Ziele) und Verhaltensweisen werden nach qualitativen Kriterien basierend auf einer Fünf-Punkte-Skala beurteilt.</p>	<p>Bei der Festlegung der effektiven Vergütungshöhe berücksichtigt das Compensation Committee mehrere relevante Parameter, wozu die folgenden gehören können:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Finanz-Performance</li> <li>– Leistungsbeurteilung</li> <li>– relative Performance gegenüber Vergleichsgruppe</li> <li>– Marktbenchmarks und -trends im Bereich der Vergütung</li> </ul> <p>Die Empfehlung des Group CEO fliesst in die definitive Entscheidung über die Vergütung der Konzernleitungsmitglieder ein (der Group CEO gibt für seine eigenen Zuteilungen keine Empfehlung ab).</p>
Rolle des Compensation Committee	<ul style="list-style-type: none"> <li>– legt gemeinsam mit dem Verwaltungsratspräsidenten die Ziele für den Group CEO fest</li> <li>– prüft gemeinsam mit dem Group CEO die Ziele für die übrigen Konzernleitungsmitglieder</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– beurteilt gemeinsam mit dem Verwaltungsratspräsidenten die Leistungen des Group CEO und gibt eine Gesamtbeurteilung ab</li> <li>– prüft gemeinsam mit dem Group CEO die Leistungsbeurteilungen für die übrigen Konzernleitungsmitglieder</li> </ul>	<p>Schlägt dem Verwaltungsrat vor:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– gemeinsam mit dem Verwaltungsratspräsidenten die Gesamtvergütung für den Group CEO</li> <li>– gemeinsam mit dem Group CEO die individuelle Gesamtvergütung der übrigen Konzernleitungsmitglieder</li> </ul> <p>Die endgültige Entscheidung über den Gesamtbetrag unterliegt der Genehmigung durch die Generalversammlung.</p>



## Übersicht über die Leistungsmessgrössen

Die nachfolgende Tabelle enthält die Leistungsmessgrössen zur Leistungsbeurteilung des Group CEO und der übrigen Konzernleitungsmitglieder für 2020.

<b>Konzernweite Messgrössen</b>		Mehrere finanzielle Messgrössen, einschliesslich ausgewiesenes Konzernergebnis vor Steuern, ausgewiesenes Aufwand-Ertrags-Verhältnis des Konzerns, ausgewiesene Rendite auf hartem Kernkapital (CET1) und Kernkapitalquoten (CET1).
<b>Bereichsspezifische regionale und / oder funktionale Messgrössen (sofern zutreffend)<sup>1</sup></b>		Die bereichsspezifischen und / oder regionalen Messgrössen sind unterschiedlich, können aber umfassen: Nettoneugelder, verwaltetes Vermögen, Vorsteuergewinn pro Unternehmensbereich / Region, Aufwand-Ertrags-Verhältnis, Wachstumsrate Nettoneugeschäftsvolumen, Nettozinsmarge, RoAE, RWA und LRD. Spezifische funktionale Messgrössen für Konzernleitungsmitglieder der Konzernfunktionen.
<b>Pfeiler</b>	Kapitalstärke	Baut Kapitalstärke auf und hält diese aufrecht. Schafft Effizienzen und setzt unser Kapital effizienter und effektiver ein.
	Effizienz und Effektivität	Trägt zur Entwicklung und Umsetzung unserer Strategie sowie zum Erfolg aller Geschäfts- / Funktionsbereiche und Regionen bei. Berücksichtigt Marktbedingungen, relative Performance und andere Faktoren.
	Risikomanagement	Stärkt das Risikomanagement durch ein effektives Kontrollsystem. Ebenso wird erfasst, in welchem Masse Risiken durch Selbstbeurteilung identifiziert werden, und es wird untersucht, inwieweit es der betreffenden Person erfolgreich gelungen ist, Bestimmungen innerhalb der verschiedenen regulatorischen Rahmenbedingungen einzuhalten. Trägt dazu bei, die Beziehungen des Unternehmens mit Aufsichtsbehörden durch kontinuierlichen Dialog zu pflegen.
<b>Prinzipien</b>	Kundenfokus	Trägt zur Steigerung der Kundenzufriedenheit und zur langfristigen Beibehaltung eines hohen Masses an Zufriedenheit bei. Dies beinhaltet auch die Förderung bereichsübergreifender Zusammenarbeit und des Angebots des gesamten Unternehmens für unsere Kunden.
	Exzellenter Service	Personalmanagement – baut Nachfolger für die obersten Führungspositionen auf, fördert die unternehmensinterne Talentmobilität sowie eine vielseitige und inklusive Belegschaft. Produkt- und Dienstleistungsqualität – strebt einen exzellenten Service an in Bezug auf die Produkte und Dienstleistungen, die wir unseren Kunden anbieten.
	Nachhaltige Performance	Marke und Reputation – schützt die Reputation des Konzerns und gewährleistet die vollständige Einhaltung unserer Standards und Grundsätze. Kultur und Wachstum – stellt Grundsätze und Verhaltensweisen gänzlich in den Mittelpunkt des Geschäfts und legt das Augenmerk auf nachhaltiges Wachstum. Ausserdem bewertet diese Messgrösse, inwieweit die betreffende Person in der Lage ist, eine Kultur der persönlichen Verantwortung zu fördern und damit unser Engagement als verantwortungsbewusster Corporate Citizen unter Beweis zu stellen sowie unsere kollektiven Verhaltensweisen zu stärken.
<b>Verhalten</b>	Integrität	Übernimmt Verantwortung für die eigenen Worte und das eigene Handeln, sorgt sich um das Wohl von Kunden, Anlegern und Mitarbeitenden und ist ein Vorbild.
	Zusammenarbeit	Stellt die Interessen der Kunden und des Unternehmens über die eigenen, arbeitet eng mit anderen im gesamten Konzern zusammen, schätzt und respektiert unterschiedliche Ansichten.
	Hinterfragen	Ermutigt sich selbst und andere, den Status quo konstruktiv zu hinterfragen sowie aus Fehlern und Erfahrungen zu lernen.

<sup>1</sup> Sowohl die regionalen als auch die funktionalen Messgrössen können qualitative Messwerte enthalten.

## Bewertungsskala für die qualitative Leistungsbeurteilung

Die nachfolgende Tabelle zeigt die fünfstufige Bewertungsskala für die qualitative Leistungsbeurteilung anhand der Ziele in Bezug auf die Pfeiler, Prinzipien und Verhaltensweisen.

Erfüllt Erwartungen nicht	Erfüllt Erwartungen grösstenteils	Erfüllt Erwartungen	Übertrifft Erwartungen	Übertrifft Erwartungen deutlich
Die Leistung blieb hinter den Erwartungen zurück, sofortige Verbesserungen erforderlich	Die Leistung war angemessen, vermochte die Erwartungen aber nicht durchgehend zu erfüllen, gewisse Verbesserungen erforderlich	Die Leistung entsprach durchgehend den Erwartungen, einige Ziele möglicherweise übertroffen	Die Leistung übertraf die Erwartungen grösstenteils	Erzielte durchgehend hervorragende Ergebnisse
Leistungswertung: 0-30%	Leistungswertung: 40%	Leistungswertung: 60%	Leistungswertung: 80%	Leistungswertung: 100%

## Leistung der Group CEOs 2020

Mit Wirkung vom 1. November 2020 trat Ralph Hamers die Nachfolge von Sergio Ermotti als Group CEO an. Sergio Ermotti blieb aber bis zum Ende seines Beschäftigungsverhältnisses am 31. Dezember 2020 in einer beratenden Funktion in der Konzernleitung tätig. Im Sinne einer umfassenden und transparenten Offenlegung gegenüber den Aktionären geben wir sowohl für Sergio Ermotti wie auch für Ralph Hamers ihre Leistungsbeurteilungen sowie ihre für 2020 zugeteilte und realisierte Vergütung an.

Wie im vorherigen Abschnitt beschrieben, basieren die leistungsabhängigen Zuteilungen der Group CEOs auf dem Erreichen von finanziellen Leistungszielen und qualitativen Zielen im Zusammenhang mit den Pfeilern, Prinzipien und Verhaltensweisen. Diese Leistungsziele und qualitativen Ziele widerspiegeln die von Verwaltungsratspräsident und Verwaltungsrat festgelegten strategischen Prioritäten.

Um die Qualität und Nachhaltigkeit der Finanzergebnisse zu beurteilen, berücksichtigt das Compensation Committee eine Reihe zusätzlicher Faktoren wie relative Performance und Marktumfeld sowie ESG-bezogene Aspekte, darunter Zufriedenheit von Kunden und Mitarbeitenden, Talentmanagement, Diversität und Inklusion, nachhaltige Geschäftspraktiken, nachhaltige Finanzanlagen und Philanthropie.

Die leistungsabhängigen Zuteilungen der Group CEOs unterliegen der Genehmigung durch die Aktionäre, als Teil der variablen Gesamtvergütung der Konzernleitung für das Jahr 2020.

› Siehe «Vergütungsstruktur für die Konzernleitung» in diesem Abschnitt des Berichts für weitere Informationen

### Leistungsbeurteilung von Sergio Ermotti

Der Verwaltungsrat würdigt die erfolgreiche Führungsarbeit von Sergio Ermotti in einem sehr herausfordernden Jahr, das durch die COVID-19-Pandemie geprägt war. Unter der starken Führung von Sergio Ermotti bewies der Konzern während dieser globalen Krise die Stärke seines Geschäftsmodells, die Stabilität und Qualität seiner Leistungen und Unterstützung für die Kunden, eine starke Kultur sowie die Fähigkeit, sich an verändernde Gegebenheiten anzupassen. Als Folge dessen

konnte die Bank hervorragende Finanzergebnisse erbringen und signifikante Fortschritte bei wichtigen strategischen Themen erzielen, einschliesslich Risikomanagement, der Umsetzung von regulatorischen Initiativen und der Zusammenarbeit innerhalb des gesamten Unternehmens.

Die nachstehende Tabelle zeigt die Beurteilungskriterien, die bei der Bewertung der Leistungen von Sergio Ermotti im Jahr 2020 angewendet wurden.

### Finanzperformance

Gewichtung	Performance-Messgrössen	Zielsetzung 2020	Ergebnis 2020	Beurteilung <sup>2</sup>	Gewichtete Beurteilung	Kommentar 2020
30%	<b>Rendite auf das harte Kernkapital (CET1)</b>	16% <sup>1</sup>	17,4%	100% <sup>2</sup>	30%	– Der Konzern erzielte eine ausserordentlich starke Performance mit einer <b>Rendite auf das harte Kernkapital (CET1) von 17,4%</b> (2019: 12,4%), und übertraf sowohl die Ziele für 2020 als auch die Erwartungen.
20%	<b>Vorsteuergewinn</b>	USD 6,3 Milliarden	USD 8,2 Milliarden	100% <sup>2</sup>	20%	– Der <b>Vorsteuergewinn im Konzern belief sich auf 8,2 Milliarden US-Dollar</b> , was einem <b>starken Anstieg</b> im Vergleich zum Vorjahr (2019: 5,6 Milliarden US-Dollar) entspricht und <b>über dem Ziel für 2020</b> liegt.
10%	<b>Aufwand-Ertrags-Verhältnis</b>	75% <sup>1</sup>	73,3%	100% <sup>2,3</sup>	10%	– Trotz der durch die COVID-19-Pandemie verursachten Herausforderungen wurde ein effektives und umsichtiges Kostenmanagement gewährleistet. Dies führte zu einem <b>Aufwand-Ertrags-Verhältnis von 73,3%</b> , was eine <b>substanzielle Verbesserung</b> gegenüber 2019 ist und das <b>Ziel für 2020 übertroffen</b> hat.
10%	<b>Kapitalposition</b>				10%	– UBS bewahrte eine starke Kapitalposition während der COVID-19-Pandemie. Dies erlaubte uns, unsere Dividende für 2019 auszuschütten und eine Reserve von 2 Milliarden US-Dollar für zukünftige Aktienrückkäufe zu bilden. – Die <b>harte Kernkapitalquote (CET1) von 13,8%</b> und die <b>Leverage Ratio des harten Kernkapitals (CET1) von 3,85%</b> lagen <b>über dem Ziel für 2020</b> .
	Harte Kernkapitalquote (CET1)	13,0%	13,8%	100% <sup>2</sup>		
	Leverage Ratio des harten Kernkapitals (CET1)	3,7%	3,85%	100% <sup>2</sup>		
	Post-Stress-Kernkapitalquote (CET1)	Über Einjahres-Minimalziel	Erreicht	100% <sup>2</sup>		

<sup>1</sup> Die Ziele für die Rendite auf das harte Kernkapital (CET1) und für das Aufwand-Ertrags-Verhältnis entsprechen relativ zu den konzernweiten Zielen ambitionierten Vorgaben, um eine Leistungsbeurteilung von 100% zu erreichen (konzernweite Ziele: 12–15% für die Rendite auf das harte Kernkapital (CET1) und 75–78% für das Aufwand-Ertrags-Verhältnis). <sup>2</sup> Beurteilung ist bei 100% gedeckelt. <sup>3</sup> Bei der Beurteilung des Aufwand-Ertrags-Verhältnisses wirkt sich jede 1%-Abweichung des aktuellen Ergebnisses von der Zielsetzung mit 10% auf die Beurteilung aus.

## Leistungsbeurteilung von Sergio Ermotti (Fortsetzung)

### Qualitative Ziele

Gewichtung	Performance-Messgrösse	Beurteilung	Gewichtete Beurteilung	Kommentar 2020
15%	<b>Pfeiler und Prinzipien</b>	Übertrifft Erwartungen (80%)	12%	<ul style="list-style-type: none"> <li>Im Jahr 2020 stellte Sergio Ermotti sowohl seine <b>Führungsstärke</b> als auch seine Fähigkeit unter Beweis, <b>die Bank durch herausfordernde Zeiten zu steuern</b>. Infolgedessen zeigte der Konzern eine <b>beispielhafte Widerstandskraft</b> und die starke Fähigkeit, auf die COVID-19-Herausforderungen zu reagieren. Zudem war er in der Lage, <b>exzellenten Kundenservice</b> anzubieten und <b>starke Finanzergebnisse</b> zu erbringen.</li> <li>Sergio Ermotti unternahm weiterhin <b>erhebliche Anstrengungen</b>, um <b>UBS für die Zukunft vorzubereiten und zu positionieren</b>, insbesondere durch die erfolgreiche Umsetzung von Wachstumsinitiativen, eine positive Dynamik für eine <b>stärkere Zusammenarbeit</b> und Nutzung von Fähigkeiten innerhalb des Konzerns, wie auch durch wichtige strukturelle Änderungen, um das <b>Erbringen von Leistungen an Kunden zu vereinfachen</b>.</li> <li>Sergio Ermotti setzte seinen <b>persönlichen, proaktiven Austausch mit den Kunden</b> fort und war damit ein Vorbild für die gesamte Organisation. Er richtete den Konzern darauf aus, die <b>Kundenorientierung</b> und das <b>Kundenerlebnis</b> weiter zu verbessern und <b>fortlaufend hervorragende Dienstleistungen</b> anzubieten.</li> <li>Sergio Ermotti demonstrierte weiterhin seine <b>Führungsstärke im Risikomanagement</b> und trieb effektive und nachhaltige Fortschritte bei regulatorischen Initiativen voran, welche das Risiko- und Kontrollumfeld des Konzerns insgesamt weiter stärkten. Dies wurde auch von Regulatoren positiv zur Kenntnis genommen.</li> <li>Sergio Ermotti unterstützte weiterhin die Positionierung des Konzerns als <b>Vorreiter in Nachhaltigkeitsthemen</b>. Dies beinhaltete, nachhaltige Investitionen als bevorzugte Lösung für Kunden zu etablieren. Diese Bemühungen wurden u.a. dadurch gewürdigt, dass UBS zum sechsten Mal in Folge als <b>Branchenführer in den Dow Jones Sustainability Indices</b> nominiert wurde. Ausserdem wurde das für 2022 gemäss unserem Bekenntnis zu den UN Sustainable Development Goals gesetzte Ziel, Kundenvermögen in Höhe von 5 Milliarden US-Dollar in Impact Investments zu leiten, übertroffen.</li> <li>Sergio Ermotti stellte sicher, dass sich die Bank weiterhin auf die <b>Bedeutung von Diversität</b> fokussierte, auch im Hinblick auf die <b>ethnische Zugehörigkeit</b> und den <b>Anteil von Frauen</b>. UBS bleibt ein attraktiver Arbeitgeber, zählt weiterhin zu den Top 50 World's Most Attractive Employers (Univsum) und wird für ihre Bemühungen um Diversität und Inklusion anerkannt. Die ausgezeichneten Resultate der Mitarbeitenden-Umfrage, einschliesslich der rekordhohen Beteiligung und des zum Ausdruck gebrachten Stolzes, für UBS zu arbeiten, bestätigen den positiven Einfluss von Sergio Ermotti auf die Unternehmenskultur sowie die Effektivität seiner Führung und sein entschlossenes Handeln als Antwort auf die COVID-19-Pandemie.</li> </ul>
15%	<b>Verhalten</b>	Übertrifft Erwartungen (80%)	12%	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sergio Ermotti war weiterhin ein <b>Vorbild für die UBS-Verhaltensweisen</b>. Er brachte den Konzern insbesondere zu <b>stärkerer Zusammenarbeit</b> und besserer Nutzung von Synergien im Interesse von Kunden. Er ermutigte zu <b>konstruktiver Kritik</b> und zeigte ein beharrliches Engagement dafür, durch das Hinterfragen des Status quo für <b>kontinuierliche Verbesserungen</b> zu sorgen.</li> <li>Sergio Ermotti war erneut der einflussreichste Botschafter für die <b>Kultur- und Verhaltensinitiativen</b> des Konzerns.</li> </ul>
<b>Total Gewichtete Beurteilung (Maximal 100%)</b>			<b>94%</b>	

Zusätzlich zu den Leistungen von Sergio Ermotti, die in der obenstehenden Tabelle zusammengefasst sind, hat der Verwaltungsrat weitere Faktoren berücksichtigt, wie zum Beispiel die positive absolute und relative Aktienkursentwicklung sowie seinen hervorragenden Beitrag in der Übergangsphase für den neuen Group CEO.

Der Verwaltungsrat genehmigte den Vorschlag des Compensation Committee, Sergio Ermotti eine leistungsabhängige Zuteilung von 10,5 Millionen Franken zu gewähren (was gegenüber 2018 einer Abnahme um 7% und gegenüber

2019 einer Zunahme um 8% entspricht). Seine Gesamtvergütung für 2020 (ohne Nebenleistungen und Arbeitgeberbeiträge an die Vorsorgeeinrichtung) beträgt somit 13,0 Millionen Franken.

Die leistungsabhängige Zuteilung wird zu 20% (2,1 Millionen Franken) in bar ausbezahlt und die verbleibenden 80% (8,4 Millionen Franken) als aufgeschobene Zuteilung, die Verfallsbedingungen und dem Erreichen von Performance-Zielen über fünf Jahre unterliegt.

**Leistungsbeurteilung von Ralph Hamers**

---

Ralph Hamers trat am 1. September 2020 als designierter Group CEO in die UBS ein und übernahm diese Position am 1. November 2020. Angesichts der kurzen Amtszeit deckt diese qualitative Beurteilung seine Leistungen seit Arbeitsbeginn bei UBS in verkürzter Form ab.

In den zwei Monaten der CEO-Übergangsphase zeigte Ralph Hamers starken Einsatz und Engagement. Er nutzte diese Phase, um ein sehr gutes Verständnis von UBS und ihrer Strategie, Kultur, Kunden, Produkte und Dienstleistungen sowie Mitarbeitenden aufzubauen.

Ralph Hamers führte als Group CEO UBS entschlossen durch das vierte Quartal und lieferte sehr starke Ergebnisse. So konnte UBS unter seiner Führung das Jahr erfolgreich abschliessen und das beste Resultat seit einem Jahrzehnt erreichen. Er definierte klare Vorgaben für die weitere Umsetzung der Kapital- und Risikoziele der Bank.

Ralph Hamers hat eine Reihe von strategischen Initiativen mit dem Ziel lanciert, den langfristigen Erfolg von UBS weiter sicherzustellen.

Zusätzlich verinnerlichte Ralph Hamers die zentralen Werte unserer Verhaltensweisen und trieb Massnahmen voran zur Stärkung von Zusammenarbeit, Verantwortungssinn und Bereitschaft zu konstruktiver Kritik über alle Ebenen hinweg.

Unter Berücksichtigung dieser starken Leistung in seinem ersten Jahr bei UBS hat der Verwaltungsrat den Vorschlag des Compensation Committee genehmigt, Ralph Hamers eine leistungsabhängige Zuteilung von 3,0 Millionen Franken zu gewähren. Seine Gesamtvergütung für 2020 (ohne Nebenleistungen und Arbeitgeberbeiträge an die Vorsorgeeinrichtung) beträgt somit 3,8 Millionen Franken.

Die leistungsabhängige Zuteilung wird zu 20% (0,6 Millionen Franken) in bar ausbezahlt und die verbleibenden 80% (2,4 Millionen Franken) als aufgeschobene Zuteilung, die Verfallsbedingungen und dem Erreichen von Performance-Zielen über fünf Jahre unterliegt.

# Gesamtvergütung 2020 der Mitglieder der Konzernleitung

Der Gesamtpool für leistungsabhängige Zuteilungen an die Konzernleitung für 2020 belief sich auf 85,0 Millionen Franken (90,7 Millionen US-Dollar). Pro Kopf stellt dies einen Anstieg um 1% gegenüber 2018 und einen Anstieg um 18% gegenüber 2019 dar. Dieser Anstieg fällt geringer aus als die Veränderung des Gesamtpools für leistungsabhängige Zuteilungen des Konzerns, der um 6% gegenüber 2018 bzw. um 24% gegenüber 2019 stieg. Der Gewinn vor Steuern des Konzerns betrug 8,2 Milliarden US-Dollar, ein Anstieg um 36% gegenüber 2018 und um 46% gegenüber 2019.

Das Compensation Committee hat bestätigt, dass die Performance-Bedingungen für alle Zuteilungen an Konzernleitungsmitglieder, die im März 2021 zur Übertragung fällig sind, erfüllt wurden. Somit werden die Zuteilungen vollumfänglich übertragen.

An der Generalversammlung 2021 werden die Aktionäre über den Gesamtbetrag in Schweizer Franken für leistungsabhängige Zuteilungen an die Konzernleitung für 2020 abstimmen. Die unten stehenden Tabellen enthalten die zugeteilten Vergütungen für den Group CEO und die Mitglieder der Konzernleitung in Schweizer Franken und zum Zweck der Vergleichbarkeit mit der Finanzperformance den Gesamtbetrag in US-Dollar. Die individuellen variablen leistungsabhängigen Vergütungen für die einzelnen Konzernleitungsmitglieder werden erst nach der Genehmigung durch die Aktionäre an der Generalversammlung bestätigt.

► Siehe «Vergütungsbestimmungen in den Statuten» im Abschnitt «Zusätzliche Informationen» dieses Berichts für weitere Informationen

Geprüft I

## Gesamtvergütung der Mitglieder der Konzernleitung

CHF (Ausnahmen sind angegeben)									USD (zum Vergleich) <sup>1</sup>			
Für das Jahr	Grundgehalt	Arbeitgeberbeiträge an Vorsorgeeinrichtungen	Nebenleistungen <sup>2</sup>	Totale fixe Vergütung	Baranteil <sup>3</sup>	Leistungsabhängige Zuteilung unter LTI / EOP <sup>4</sup>	Leistungsabhängige Zuteilung unter DCCP <sup>5</sup>	Totale variable Vergütung	Totale fixe und variable Vergütung <sup>6</sup>	Totale fixe Vergütung	Totale variable Vergütung	Totale fixe und variable Vergütung <sup>6</sup>
Höchste Gesamtvergütung (ehemaliger Group CEO Sergio P. Ermotti)												
2020 <sup>7</sup>	2 500 000	244 353	78 891	2 823 244	2 100 000	5 250 000	3 150 000	10 500 000	13 323 244	3 011 952	11 201 828	14 213 780
2019	2 500 000	244 353	65 048	2 809 401	1 940 000	4 850 000	2 910 000	9 700 000	12 509 401			
Group CEO Ralph A.J.G. Hamers												
2020	833 333	62 124	314 260	1 209 717	600 000	1 500 000	900 000	3 000 000	4 209 717	1 290 576	3 200 522	4 491 098

## Gesamtvergütung für alle Konzernleitungsmitglieder<sup>8,9,10,11,12</sup>

2020	27 469 369	2 249 276	1 145 489	30 864 135	16 625 062	42 874 938	25 500 000	85 000 000	115 864 135	32 927 117	90 681 465	123 608 582
2019	28 169 646	2 333 935	1 350 439	31 854 020	14 050 000	35 125 000	21 075 000	70 250 000	102 104 020			

<sup>1</sup> Zum Vergleich wurden Schweizer Franken in US-Dollar zum Wechselkurs der leistungsabhängigen Zuteilung 2020 von CHF / USD 1.0668 umgerechnet. <sup>2</sup> Nebenleistungen werden allesamt zum Marktwert bewertet. <sup>3</sup> Der Baranteil für Konzernleitungsmitglieder, die auch MRTs oder SMFs sind, beinhaltet gesperrte Aktien. <sup>4</sup> LTIP-Zuteilungen für das Geschäftsjahr 2020 wurden zu einem Wert von 65,9% des Maximums zugeteilt, welcher unserer besten Schätzung des Fair Value der Zuteilung entspricht. Zur Ermittlung der maximalen Anzahl Aktien wird der gewährte Betrag durch den Fair Value der LTIP-Zuteilung dividiert, geteilt durch CHF 13.810 oder USD 15.411 (durchschnittlicher Schlusskurs der UBS-Aktie während der letzten zehn Handelstage vor und einschliesslich dem Zuteilungsdatum). <sup>5</sup> Die Beträge widerspiegeln den Betrag des als zusätzliches Kernkapital anrechenbaren Notional AT1 Kapitalinstruments ohne zukünftigen nominellen Zins. <sup>6</sup> In diesem Betrag sind die gesetzlich vorgeschriebenen Arbeitgeberbeiträge an die Sozialversicherungen für 2020 und 2019 nicht berücksichtigt, welche zum Zeitpunkt der Gewährung auf CHF 5 497 811 respektive auf CHF 4 969 844 geschätzt wurden, davon CHF 880 496 respektive CHF 797 938 für das höchstbezahlte Konzernleitungsmitglied. Die obligatorischen Arbeitnehmerbeiträge an Sozialversicherungen sind, soweit erforderlich, in den ausgewiesenen Beträgen in der oben stehenden Tabelle enthalten. <sup>7</sup> Widerspiegelt die Vergütung für 12 Monate bis zum Ende seiner Anstellung in der Konzernleitung am 31. Dezember 2020. <sup>8</sup> Wie unter «Konzernleitung» im Abschnitt «Corporate Governance» unseres Geschäftsberichts 2020 angegeben, waren am 31. Dezember 2020 und am 31. Dezember 2019 jeweils 13 Konzernleitungsmitglieder im Amt, wenn auch nicht in der gleichen Zusammensetzung. <sup>9</sup> Beinhaltet arbeitsvertragliche Zahlungen während der Kündigungsfrist für Konzernleitungsmitglieder, welche in den entsprechenden Jahren ausgeschieden sind. <sup>10</sup> Beinhaltet Zahlungen für neu ernannte Konzernleitungsmitglieder für ihre jeweilige Amtszeit in den entsprechenden Jahren. <sup>11</sup> Ralph A.J.G. Hamers erhielt 2020 eine einmalige Ersatzzahlung von CHF 163 399. Diese Ersatzzahlung ist in der obigen Tabelle nicht enthalten. Unter Einbezug dieser Ersatzzahlung beträgt die totale Vergütung für alle Konzernleitungsmitglieder CHF 116 027 534. Iqbal Khan erhielt 2019 eine einmalige Ersatzzahlung von CHF 8 053 022. Diese Ersatzzahlung ist in der obigen Tabelle nicht enthalten. Unter Einbezug dieser Ersatzzahlung beträgt die totale Vergütung für alle Konzernleitungsmitglieder CHF 110 157 042. <sup>12</sup> Das Grundgehalt kann rollenbasierte Zulagen beinhalten, welche entsprechend der Marktpreis im Einklang mit regulatorischen Vorschriften ausgerichtet wurden.



## Gesamte realisierte Vergütung für die Group CEOs

Die realisierte Vergütung entspricht dem Gesamtbetrag, der im Berichtsjahr ausgezahlt wurde. Sie enthält das Grundgehalt, leistungsabhängige Barvergütungen und alle aufgeschobenen leistungsabhängigen Zuteilungen, die im Berichtsjahr übertragen wurden. Die realisierte Vergütung enthält somit kumulierte Zuteilungen, die in Vorjahren gewährt und von den Aktionären genehmigt wurden.

Zur Veranschaulichung unseres seit 2012 bestehenden Ansatzes mit langfristig aufgeschobenen Vergütungen legen wir die jährliche realisierte Vergütung für Sergio Ermotti und Ralph Hamers offen, einschliesslich eines Vergleichs mit ihrer gewährten Gesamtvergütung.

### Gesamte realisierte Vergütung für Sergio Ermotti

#### Realisierte Gesamtvergütung im Vergleich zur zugeteilten Vergütung für Sergio P. Ermotti<sup>1</sup>

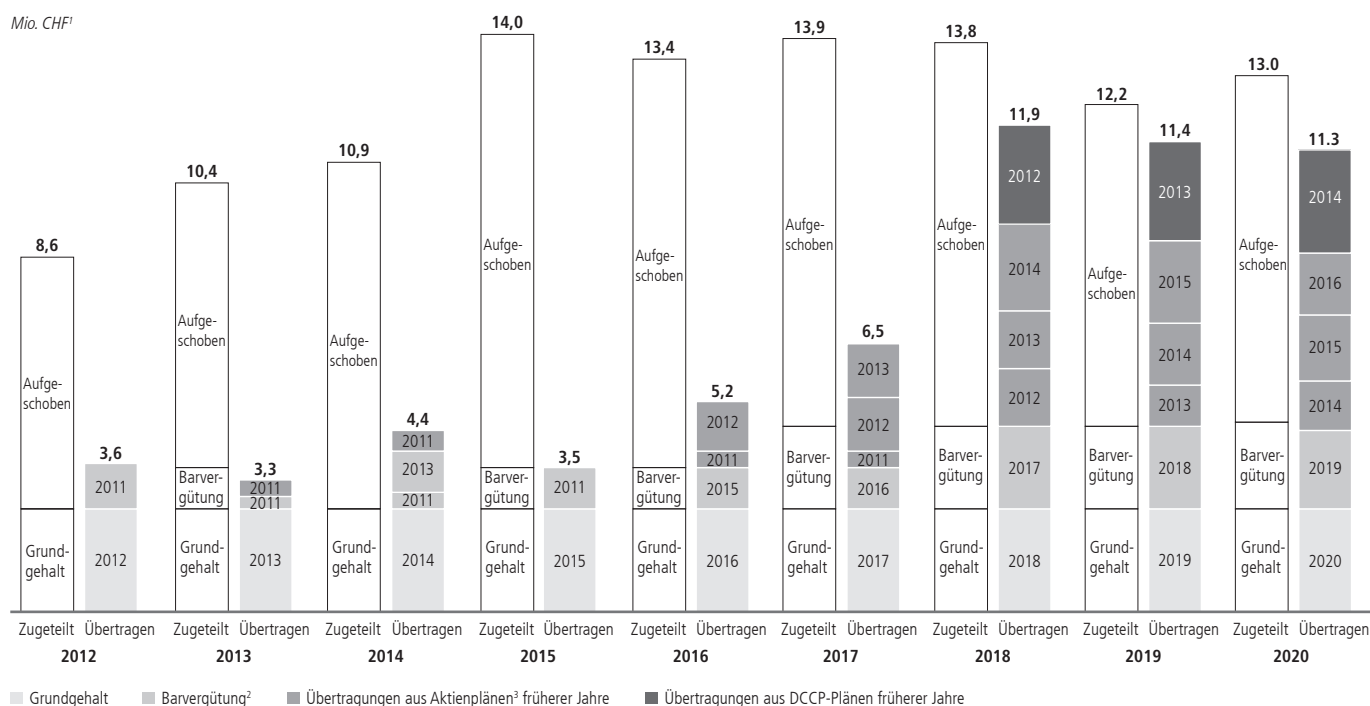
CHF						Übertragen	Zugeteilt
Für das Jahr	Grundgehalt	Barvergütung <sup>2</sup>	Aufgeschobene Barvergütung <sup>3,4</sup>	Leistungsabhängige Zuteilung unter Aktienbeteiligungsplänen <sup>4,5</sup>	Leistungsabhängige Zuteilung unter DCCP <sup>4</sup>	Gesamte realisierte fixe und variable Vergütung <sup>6</sup>	Gesamte zugeteilte fixe und variable Vergütung <sup>6</sup>
2020	2 500 000	1 940 000	0	4 374 061	2 520 000	11 334 061	13 000 000
2019	2 500 000	2 000 000	0	4 533 741	2 370 000	11 403 741	12 200 000
2018	2 500 000	2 000 000	0	4 986 563	2 440 000	11 926 563	13 800 000
2017	2 500 000	1 000 000	0	2 951 043	0	6 451 043	13 900 000
2016	2 500 000	1 000 000	0	1 667 128	0	5 167 128	13 400 000
2015	2 500 000	0	0	1 018 440	0	3 518 440	14 000 000
2014	2 500 000	1 000 000	373 441	537 217	0	4 410 658	10 900 000
2013	2 500 000	0	349 622	423 623	0	3 273 245	10 400 000
2012	2 500 000	553 200 <sup>3</sup>	553 200	0	0	3 606 400	8 600 000

<sup>1</sup> Am 24. September 2011 als Group CEO ad interim ernannt und am 15. November 2011 bestätigt. <sup>2</sup> Ausbezahlt auf der Grundlage vorangehender Leistungsperioden. Für 2012 beinhaltet dies Teilzahlungen aus dem Cash Balance Plan (dieser wurde 2012 eingestellt). <sup>3</sup> Teilzahlungen aus dem Cash Balance Plan. Für 2012 beinhaltet die aufgeschobene Barvergütung aufgrund anwendbarer Vorschriften der UK FSA gesperrte Aktien. <sup>4</sup> Ohne Dividenden- und Zinszahlungen. <sup>5</sup> Beinhaltet alle Teilzahlungen unter dem EOP, dem Senior Executive Equity Ownership Plan (SEEO, 2012 eingestellt) und dem Performance Equity Plan (PEP, 2012 eingestellt). <sup>6</sup> Ohne Beiträge an Vorsorgepläne und Nebenleistungen. Einschliesslich der durch Sergio P. Ermotti bezahlten Sozialversicherungsbeiträge, aber ausschliesslich der gesetzlich vorgeschriebenen Arbeitgeberbeiträge von UBS an die Sozialversicherungen.

Die folgende Grafik veranschaulicht die Auswirkungen unseres Systems der aufgeschobenen Vergütung im Zeitablauf. Die Balken für die realisierte Vergütung zeigen, aus welchen Komponenten (Grundgehalt, Barvergütung, Aktienpläne oder DCCP) sich die realisierte Vergütung im betreffenden Jahr zusammensetzt und in welchem Jahr die jeweilige Komponente ursprünglich gewährt wurde.

Die Balken für die gewährte Vergütung zeigen die Aufteilung zwischen der fixen Vergütung (Grundgehalt) und der variablen Vergütung (Barverfügung und aufgeschobene Zuteilungen). Daraus wird auch ersichtlich, dass ein erheblicher Teil der variablen Vergütung aufgeschoben ist.

Mio. CHF<sup>1</sup>



<sup>1</sup> Ohne Beiträge an Vorsorgepläne und Nebenleistungen. Einschliesslich der durch Sergio P. Ermotti bezahlten Sozialversicherungsbeiträge, aber ausschliesslich der gesetzlich vorgeschriebenen Arbeitgeberbeiträge von UBS an die Sozialversicherungen. <sup>2</sup> Ausbezahlt auf der Grundlage der vorangehenden Leistungsperiode. Für 2012, 2013 und 2014 beinhaltet dies Teilzahlungen aus dem Cash Balance Plan. <sup>3</sup> Beinhaltet alle Teilzahlungen unter dem EOP, dem Senior Executive Equity Ownership Plan und dem Performance Equity Plan; ohne Dividendenzahlungen.

## Gesamte realisierte Vergütung für Ralph Hamers

### Realisierte Gesamtvergütung im Vergleich zur zugewährten Vergütung für Ralph A.J.G. Hamers

CHF							Übertragen	Zugewährt
							Gesamte realisierte fixe und variable Vergütung	Gesamte zugewährte fixe und variable Vergütung <sup>3, 4</sup>
Für das Jahr	Grundgehalt	Barvergütung	Aufgeschobene Barvergütung <sup>2</sup>	Leistungsabhängige Zuteilung unter Aktienbeteiligungsplänen <sup>2</sup>	Leistungsabhängige Zuteilung unter DCCP <sup>2</sup>			
2020 <sup>1</sup>	833 333	0	0	0	0		833 333	3 833 333

<sup>1</sup> Beinhaltet Zahlungen für vier Monate ab dem Eintritt von Ralph A.J.G. Hamers bei UBS am 1. September 2020. <sup>2</sup> Ohne Dividenden- und Zinszahlungen. <sup>3</sup> Ohne Beiträge an Vorsorgepläne und Nebenleistungen. Einschliesslich der durch Ralph A.J.G. Hamers bezahlten Sozialversicherungsbeiträge, aber ausschliesslich der gesetzlich vorgeschriebenen Arbeitgeberbeiträge von UBS an die Sozialversicherungen. <sup>4</sup> Ausschliesslich der einmaligen Ersatzzahlung.

# Vergütung im Konzern

## Vergütungselemente für alle Mitarbeitenden

Bei unseren Vergütungsentscheidungen berücksichtigen wir alle Vergütungselemente. Wir überprüfen regelmässig unsere Prinzipien und die Vergütungsstruktur, um wettbewerbsfähig zu bleiben und den Interessen unserer Anspruchsgruppen zu entsprechen. Im Jahr 2020 haben wir keine wesentlichen Änderungen an der Vergütungsstruktur vorgenommen. Wir prüfen unseren Ansatz für Gehälter und leistungsabhängige Zuteilungen auch weiterhin mit Blick auf Marktentwicklungen, unsere Performance und unser Versprechen, für die Aktionäre nachhaltige Renditen zu erwirtschaften.

### Grundgehalt und rollenbasierte Zulagen

Die fixe Vergütung der Mitarbeitenden (zum Beispiel das Grundgehalt) trägt ihrem Fähigkeitsniveau, ihrer Rolle, ihrer Erfahrung und den lokalen Marktgegebenheiten Rechnung. Das Grundgehalt wird je nach lokaler Marktpraxis in der Regel monatlich oder alle zwei Wochen bezahlt. Wir bieten unseren Mitarbeitenden wettbewerbsfähige Grundgehälter, die sich nach ihrem Standort, der Funktion und der Rolle richten. Bei Lohnerhöhungen werden im Allgemeinen Beförderungen, Kompetenzen, Leistung und die Verantwortung insgesamt berücksichtigt.

Zusätzlich zum Grundgehalt und als Teil der fixen Vergütung können bestimmte Mitarbeitende eine rollenbasierte Zulage erhalten. Eine solche Zulage verändert das Verhältnis zwischen fixer und variabler Vergütung und stellt keine Erhöhung der Gesamtvergütung dar. Sie widerspiegelt den Marktwert einer spezifischen Rolle, ist ein fixer Lohnbestandteil und kann nicht verfallen. Im Gegensatz zum Gehalt wird eine rollenbasierte Zulage nur dann ausgerichtet, wenn der oder die Mitarbeitende eine spezifische Rolle besetzt. Wie in den vorhergehenden Jahren umfassten die rollenbasierten Zulagen 2020 einen Baranteil und gegebenenfalls eine Zuteilung von gesperrten UBS-Aktien.

### Vorsorge- und Nebenleistungen

Wir bieten allen unseren Mitarbeitenden bestimmte Nebenleistungen wie Krankenversicherung und Altersvorsorge. Diese unterscheiden sich von Standort zu Standort und werden regelmässig auf ihre Konkurrenzfähigkeit geprüft. Die Vorsorgeleistungen und Vorsorgepläne hängen ebenfalls von den lokalen Anforderungen und der jeweiligen Marktpraxis ab. Mitarbeitende und Führungskräfte am selben Standort unterstehen jedoch grundsätzlich derselben Vorsorgeregelung.

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.

### Leistungsabhängige Zuteilungen

Die meisten Mitarbeitenden können eine jährliche leistungsabhängige Zuteilung erhalten. Deren allfällige Höhe hängt in der Regel vom Konzernergebnis, vom Ergebnis des Unternehmensbereichs, in dem der Mitarbeitende tätig ist, von der Teamleistung und der individuellen Leistung sowie dem Verhalten des Mitarbeitenden ab und reflektiert den Gesamtbeitrag zum Ergebnis des Unternehmens. Solche Zuteilungen erfolgen nach geltenden lokalen Anstellungsbedingungen und liegen im Ermessen von UBS.

Neben den Pfeilern und Prinzipien der Bank werden auf individueller Ebene Verhaltensweisen in Bezug auf Integrität, Zusammenarbeit und Hinterfragen für die Leistungsbewertung berücksichtigt. Im Rahmen der Leistungsbeurteilung tragen wir also nicht nur den Ergebnissen Rechnung, sondern auch der Art, wie sie erzielt wurden.



## Unsere Pläne für aufgeschobene Vergütungen

Zur Stärkung unseres Fokus auf nachhaltige Performance und Risikomanagement sowie auf das Erreichen unserer Wachstumsambitionen, wird ein Teil der jährlichen variablen Vergütung unserer Mitarbeitenden durch aufgeschobene Vergütungspläne geleistet. Wir sind davon überzeugt, dass unser Ansatz mit einem einheitlichen Anreizsystem und aufgeschobenen Vergütungen einfach und transparent ist sowie gut geeignet, um unsere Vergütungsphilosophie umzusetzen und eine nachhaltige Performance zu erzielen. Dadurch bringen wir die Interessen unserer Mitarbeitenden mit jenen unserer Aktionäre in Einklang und verknüpfen die Vergütung angemessen mit einer längerfristigen, nachhaltigen Performance.

Unser obligatorischer Ansatz mit aufgeschobenen Vergütungen gilt für alle Mitarbeitenden mit regulatorisch veranlassten Aufschub-Anforderungen oder einer Gesamtvergütung von mehr als 300 000 US-Dollar / Franken. Für bestimmte regulierte Mitarbeitende wie Senior-Management-Funktionen (SMFs) und Material Risk Takers (MRTs) gelten zusätzliche Erfordernisse (zum Beispiel eine zusätzliche nicht finanzielle Leistungsmessgrösse zu Verhaltensprinzipien im Rahmen des LTIP, strengere Aufschubbedingungen, zusätzliche Sperrfristen). Zusätzlich erhalten SMFs und MRTs 50% ihres Baranteils in Form von unmittelbar übertragenen Aktien, die für zwölf Monate gesperrt sind.

Der aufgeschobene Betrag nimmt im Verhältnis zum Anstieg der leistungsabhängigen Zuteilung stärker zu. Der effektive Anteil der aufgeschobenen Vergütung hängt somit von der Höhe der leistungsabhängigen Zuteilung und von der Höhe der Gesamtvergütung ab.

Wir sind der Meinung, dass unsere Aufschubfristen zu den strengsten in der Finanzbranche gehören. Die durchschnittliche Aufschubdauer beträgt 4,4 Jahre für Konzernleitungsmitglieder, 4 Jahre für GMDs und 3,5 Jahre für Mitarbeitende ausserhalb der Konzernleitung und des GMD-Funktionsbereichs. In Ausnahmefällen können wir auch alternative Ansätze bezüglich aufgeschobener Vergütung nutzen, um in bestimmten Geschäftsbereichen wettbewerbsfähig zu bleiben.

Um eine nachhaltige Performance noch zusätzlich zu fördern, enthalten alle unsere Pläne für aufgeschobene Vergütungen Malus-Bedingungen. Diese erlauben es dem Unternehmen, nicht übertragene aufgeschobene Zuteilungen unter bestimmten Umständen zu reduzieren oder vollständig verfallen zu lassen, als Folge ungenügender Performance oder aufgrund von Bestimmungen in Bezug auf nachteilige Handlungen. Des Weiteren verfallen diese Zuteilungen in den meisten Fällen, wenn das Arbeitsverhältnis aufgelöst wird.

Unsere Aktienlieferungsverpflichtungen im Zusammenhang mit Notional Shares werden dadurch erfüllt, dass an die Mitarbeitenden zum Zeitpunkt der Übertragung eigene Aktien geliefert werden.

- › Siehe «Anmerkung 27 Leistungen an Arbeitnehmer: variable Vergütung» im Abschnitt «Konzernrechnung» des Geschäftsberichts 2020 für weitere Informationen
- › Siehe Abschnitt «Zusätzliche Informationen» dieses Berichts für weitere Informationen zu MRTs und SMFs

## Variable Vergütungselemente nach Mitarbeitendenkategorie

Mitarbeitendenkategorie		Aufgeschobene Vergütungselemente			
		Barvergütung	LTIP	EOP	DCCP
Konzernleitung, GMDs, Group oder Divisional Vice Chairs		✓	✓		✓
Asset Management GMDs		✓	✓	✓ <sup>1</sup>	✓
Mitarbeitende, für die aufgeschobene Vergütungselemente verpflichtend sind	Alle Mitarbeitenden (ausgenommen AM-Mitarbeitende)	✓		✓	✓
	AM-Mitarbeitende	✓		✓ <sup>1</sup>	✓

<sup>1</sup> AM GMDs und AM-Mitarbeitende im Anlagebereich erhalten AM EOP (Notional Funds) anstelle von EOP (Notional Shares), um ihre Vergütung besser mit den Branchenstandards abzustimmen. AM-Mitarbeitende in Nichtanlagebereichen erhalten in ihrem Planmix sowohl EOP als auch AM EOP.

**Pläne für aufgeschobene Vergütung – wesentliche Merkmale**

	<b>Lieferung</b>	<b>Aufschubfrist<sup>1</sup></b>	<b>Performance-Bedingungen</b>
<b>LTIP</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Notional Shares (dividendengegenwert-berechtigt<sup>2</sup>)</li> <li>– Generell als Aktien übertragen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Für Konzernleitungsmitglieder werden die Zuteilungen in drei gleich grossen Teilen in den Jahren 3, 4 und 5 nach dem Zuteilungsjahr übertragen</li> <li>– Für GMDs und Divisional Vice Chairs erfolgt die Übertragung in voller Höhe in Jahr 3 nach dem Zuteilungsjahr</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Erreichen der RoCET1- und rTSR-Performance-Bedingungen gemessen über einen Zeitraum von drei Jahren, beginnend mit dem Zuteilungsjahr</li> </ul>
<b>EOP</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Notional Shares (dividendengegenwert-berechtigt<sup>2</sup>)</li> <li>– Generell als Aktien übertragen</li> </ul> <p>Für AM EOP:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Notional Funds (dividendengegenwert-berechtigt<sup>2</sup>)</li> <li>– Generell in bar übertragen</li> </ul>	<p>Für AM EOP:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Für den AM-Anlagebereich wird die Zuteilung zu 40% in Jahr 2, zu 40% in Jahr 3 und zu 20% in Jahr 5 nach dem Zuteilungsjahr übertragen</li> <li>– Für Nicht-Anlagebereiche in AM wird die Zuteilung zu 35% in Jahr 2, zu 35% in Jahr 3 und zu 30% in Jahr 5 nach dem Zuteilungsjahr übertragen</li> <li>– Für GMDs in AM wird die Zuteilung zu 50% in Jahr 3 und zu 50% in Jahr 5 nach dem Zuteilungsjahr übertragen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Für KRTs, hochbezahlte Mitarbeitende<sup>3</sup>, SMFs und bestimmte MRTs können die Zuteilungen nur übertragen werden, wenn die Performance-Bedingung auf Konzernebene (RoCET1) erfüllt ist</li> </ul>
<b>DCCP</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Notional Bonds (zinsberechtig<sup>2</sup>)</li> <li>– Die Übertragung erfolgt entweder in Form einer Barzahlung oder eines marktfähigen AT1-Kapitalinstruments mit unbegrenzter Laufzeit</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Zuteilungen werden in Jahr 5 nach dem Zuteilungsjahr in voller Höhe übertragen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Zuteilungen verfallen, wenn ein Viability-Ereignis eintritt</li> <li>– Zuteilungen werden abgeschrieben, wenn die Kernkapitalquote des Konzerns (CET1) unter 10% (für Mitglieder der Konzernleitung) beziehungsweise unter 7% (für alle anderen Mitarbeitenden) sinkt.</li> <li>– Die Mitglieder der Konzernleitung verlieren während der Aufschubfrist 20% ihrer Zuteilung in jedem Geschäftsjahr, in dem der UBS-Konzern keinen ausgewiesenen Vorsteuergewinn erzielt.</li> </ul>

<sup>1</sup> Für regulierte Mitarbeitende gelten unterschiedliche Bedingungen. <sup>2</sup> Ausgenommen MRTs, die weder Dividenden, einschliesslich Dividendengegenwerten, noch nominelle Zinsen erhalten können. <sup>3</sup> Mitarbeitende, deren Gesamtvergütung mehr als USD / CHF 2,5 Millionen beträgt.

## Long-Term Incentive Plan

Der Long-Term Incentive Plan (LTIP) ist ein obligatorischer Plan für aufgeschobene Vergütungen für die obersten Führungskräfte des Konzerns (das heisst Konzernleitungsmitglieder, GMDs und Group oder Divisional Vice Chairs). Für das Geschäftsjahr 2020 gewährten wir 115 Mitarbeitenden LTIP-Zuteilungen zu einem Fair Value von 65,9% des Maximums. Der Wert wurde von einem unabhängigen Dritten mithilfe einer etablierten Bewertungsmethode berechnet.

Die Performance-Kennzahlen der aktienbasierten Zuteilungen im Rahmen des LTIP sind die durchschnittliche ausgewiesene Rendite auf das harte Kernkapital (Return on CET1 Capital, RoCET1) und die relative Gesamtrendite für die Aktionäre (relative Total Shareholder Return, rTSR) über einen Performance-Zeitraum von drei Jahren, beginnend ab dem Zuteilungsjahr. Die Performance-Ergebnisse und die tatsächliche Höhe der Auszahlungen werden am Ende des Performance-Zeitraums ausgewiesen.

Die Performance-Kennzahl des über drei Jahre ausgewiesenen durchschnittlichen RoCET1 widerspiegelt unsere strategischen Renditeambitionen:

- Die erforderliche RoCET1-Performance für das Erreichen des Maximalbetrags ist auf 18% festgelegt, was gemessen an unseren kommunizierten Ambitionen ein hochgestecktes Ziel ist.
- Die erforderliche Performance für den Minimalbetrag liegt bei einem Schwellenwert von 6% und unterstützt unseren Fokus auf die Erzielung nachhaltiger Ergebnisse und eine angemessene Risikobereitschaft.
- Die lineare Auszahlung zwischen dem Schwellenwert und dem Maximum reflektiert unseren Fokus auf eine nachhaltige Performance, unterstützt unsere Wachstumsambitionen und schafft keine Anreize zu einer übermässigen Risikobereitschaft.

Die über drei Jahre erhobene Performance-Kennzahl rTSR bringt die Interessen der Mitarbeitenden und der Aktionäre noch stärker miteinander in Einklang:

- Die Kennzahl vergleicht die Gesamtrendite für die Aktionäre (Total Shareholder Return, TSR) von UBS mit der TSR eines Index, bestehend aus börsenkotierten Global Systemrelevanten Banken (G-SIBs), nach Massgabe des Financial Stability Board.

- Die G-SIBs werden von unabhängiger Seite als solche definiert und reflektieren Unternehmen mit einem ähnlichen Risikoprofil und Auswirkungen auf die globale Wirtschaft.
- Der Index, der öffentlich handelbare G-SIBs umfasst, ist ausgeglichen gewichtet, in Schweizer Franken berechnet und wird von einem unabhängigen Indexanbieter gepflegt, um die Transparenz zu erhöhen und die Unabhängigkeit bei der Berechnung der TSR zu gewährleisten.
- Das Auszahlungsintervall von  $\pm 25$  Prozentpunkten gegenüber der Indexperformance verdeutlicht unsere Ambition, attraktive relative Renditen für unsere Aktionäre zu erzielen. Die lineare Auszahlung und der Schwellenwert, der auf einen Wert unterhalb der Indexperformance festgelegt ist, unterstützen die Nachhaltigkeit der Ergebnisse und die umsichtige Risikobereitschaft noch zusätzlich.

### Börsenkotierte Global Systemrelevante Banken (G-SIBs)<sup>1</sup>

Agricultural Bank of China	Goldman Sachs	Santander
Bank of America	Groupe Crédit Agricole	Société Générale
Bank of China	HSBC	Standard Chartered
Bank of New York Mellon	ING Bank	State Street
Barclays	ICBC	Sumitomo Mitsui FG
BNP Paribas	JPMorgan Chase	Toronto-Dominion
China Construction Bank	Mitsubishi UFJ FG	UniCredit
Citigroup	Mizuho FG	Wells Fargo
Credit Suisse	Morgan Stanley	
Deutsche Bank	Royal Bank of Canada	

<sup>1</sup> Per November 2020.

LTIP-Zuteilungen widerspiegeln den langfristigen Fokus unserer Vergütungsstruktur. Für Konzernleitungsmitglieder wird die endgültige Anzahl der Aktien, die am Ende eines dreijährigen Performance-Zeitraums festgelegt wird, in drei gleich grossen Teilen jeweils in den drei Jahren nach dem Performance-Zeitraum übertragen, und für GMDs und Group oder Divisional Vice Chairs im ersten Jahr nach dem Performance-Zeitraum in voller Höhe (für regulierte Mitarbeitende gelten unter Umständen längere Aufschubfristen).

## Veranschaulichung der LTIP-Auszahlung

- Die endgültige Zahl der übertragenen Notional Shares variiert abhängig von der Zielerreichung, gemessen an den Performance-Messgrössen.
- Lineare Auszahlung zwischen Schwellenwert und maximaler Performance.
- Die Höhe der Übertragung entspricht einem Prozentsatz der maximal möglichen LTIP-Zuteilung und kann nicht höher als 100% sein.
- Sofern die Leistung die vorab definierten Schwellenwerte nicht erreicht, verf llt die Zuteilung vollständig.
- Für SMFs und UK MRTs gibt es eine zusätzliche nicht finanzielle Leistungsmessgrösse, die auf einer Verhaltensbeurteilung basiert.

Performance-Kennzahl: Durchschnittlicher ausgewiesener RoCET1 (50% der Zuteilung)		
Unter dem Schwellenwert (<6%)	Vom Schwellenwert (6%) bis zum Maximum (18%)	Maximum und höher (�18%)
<b>Vollständiger Verfall</b>	<b>Teilweise Übertragung</b> (Auszahlung zwischen 33% und <100%)	<b>Vollständige Übertragung</b>

Performance-Kennzahl: rTSR vs. G-SIBs-Index (50% der Zuteilung)		
Unter dem Schwellenwert (<–25%-Pkt.)	Vom Schwellenwert (–25%-Pkt.) bis zum Maximum (+25%-Pkt.)	Maximum und höher (�+25%-Pkt.)
<b>Vollständiger Verfall</b>	<b>Teilweise Übertragung</b> (Auszahlung zwischen 33% und <100%)	<b>Vollständige Übertragung</b>

## Equity Ownership Plan

Der EOP ist der Plan für aufgeschobene Vergütung für Mitarbeitende, die Aufschieb-Anforderungen unterliegen, aber keinen LTIP erhalten. Für das Geschäftsjahr 2020 haben wir EOP-Awards an 3934 Mitarbeitende zugeteilt.

Die Erzielung einer nachhaltigen Performance gehört zu den wichtigsten Zielen von UBS, weshalb wir die Übertragung von EOP-Zuteilungen mit Mindest-Performanceschwellen über einen Zeitraum von mehreren Jahren verknüpfen. Unsere EOP-Zuteilungen sind nicht mit einem Hebeleffekt ausgestattet. Dieser Ansatz fördert eine nachhaltige Performance, denn unter dem Performance-Mindestlevel verfallen die Zuteilungen ganz oder teilweise.

Die EOP-Zuteilung wird in gleichen Tranchen in den Jahren 2 und 3 nach dem Zuteilungsjahr übertragen. Für EOP-Zuteilungen, die KRTs (einschliesslich hochbezahlter Mitarbeitender) und SMFs gewährt werden, ist für die Übertragung der durchschnittlich ausgewiesene RoCET1 während des jeweiligen Leistungszeitraums massgeblich. Wenn das Ergebnis bei der Performance-Bedingung auf Konzernebene (RoCET1) dem Schwellenwert entspricht oder diesen überschreitet, wird die Zuteilung vollständig übertragen. Falls das Ergebnis zwischen 0% und dem Schwellenwert liegt, erfolgt eine Zuteilung auf linearer Basis zwischen 0% und 100%. Ist das Ergebnis 0% oder negativ, verfällt die Zuteilung vollständig. Es liegt im Ermessen des Compensation Committee, die Zuteilung anzupassen, falls die Performance-Messgrösse die zugrunde liegende Unternehmensperformance nicht gerecht abbildet. Mitarbeitende von Asset Management erhalten einen Teil oder die Gesamtheit ihrer EOP in Form von Notional Funds im Rahmen des AM EOP, um ihre Vergütung besser mit den Branchenstandards abzustimmen. Dieser Plan wird in der Regel nach Ablauf der Aufschiebfrist in bar ausgezahlt.

Das Compensation Committee legt die zukünftigen Mindest-Performanceschwellen auf einer Höhe fest, welche die Nachhaltigkeit der langfristigen Performance unter Beweis stellt. Einmal festgelegt, bleibt die Schwelle für die betreffende Zuteilung gültig. Das Compensation Committee beurteilt auch, ob die Performance-Bedingung erreicht wurde.

- › Siehe «Übertragung von in früheren Jahren gewährten Zuteilungen, welche Performance-Bedingungen unterliegen» im Abschnitt «Zusätzliche Informationen» dieses Berichts für weitere Informationen

## Deferred Contingent Capital Plan

Alle Mitarbeitenden, die Aufschieb-Anforderungen unterliegen, erhalten DCCP-Awards. Für das Geschäftsjahr 2020 haben wir DCCP-Awards an 4013 Mitarbeitende zugeteilt.

Die Mitarbeitenden erhalten als zusätzliches Kernkapital anrechenbare Notional AT1-Kapitalinstrumente. Nach Ermessen der Bank kann die Übertragung entweder in Form einer Barzahlung oder eines marktfähigen AT1-Kapitalinstruments mit unbegrenzter Laufzeit erfolgen. Zudem können die Mitarbeitenden wählen, ob ihre DCCP-Zuteilungen auf Schweizer Franken oder auf US-Dollar lauten sollen.

Die DCCP-Zuteilungen werden nach Ablauf von fünf Jahren (beziehungsweise von bis zu sieben Jahren im Fall von SMFs) vollständig übertragen, sofern kein Trigger-Ereignis eintritt. Zuteilungen verfallen wenn ein Viability-Ereignis eintritt, das heisst, wenn die FINMA die Bank schriftlich darüber informiert, dass die DCCP-Zuteilungen abgeschrieben werden müssen, um Insolvenz, Konkurs oder Zahlungsausfall von UBS zu verhindern, oder wenn das Unternehmen die Zusage des öffentlichen Sektors für eine aussergewöhnliche Unterstützung erhält, die erforderlich ist, um einen solchen Fall zu verhindern. DCCP-Zuteilungen werden auch abgeschrieben, wenn die Kernkapitalquote des Konzerns (CET1) unter 10% für Mitglieder der Konzernleitung beziehungsweise unter 7% für alle anderen Mitarbeitenden sinkt.

Als zusätzliche Performance-Bedingung verlieren die Mitglieder der Konzernleitung während der Aufschiebfrist pro Verlustjahr 20% ihrer DCCP-Zuteilung. Dies bedeutet, dass 100% der Zuteilung einem Verfallsrisiko unterliegen.

Unter dem DCCP wird Mitarbeitenden, die nicht als MRTs eingestuft werden, unter Umständen jährlich ein ermessensbasierter nomineller Zins gewährt. Der nominelle Zinssatz für Zuteilungen im Jahr 2021 betrug für auf Schweizer Franken lautende Zuteilungen 2,6% und für auf US-Dollar lautende Zuteilungen 4,0%. Diese Zinssätze basieren auf den aktuellen Marktzinssätzen für ähnliche AT1-Kapitalinstrumente. Vorbehaltlich einer Überprüfung und Bestätigung durch das Compensation Committee werden die nominellen Zinszahlungen jährlich geleistet.

In den letzten fünf Jahren wurden DCCP-Zuteilungen in Höhe von 1,9 Milliarden US-Dollar ausgegeben, die zum verlustabsorbierenden Kapital (Total Loss-Absorbing Capacity, TLAC) des Konzerns beitragen. Daher unterstützen DCCP-Zuteilungen nicht nur eine wettbewerbsfähige Vergütung, sondern sorgen auch für einen verlustabsorbierenden Kapitalpuffer, der die Kapitalposition der Bank schützt. Die nachfolgende Tabelle zeigt den Beitrag des DCCP zu unserem AT1-Kapital sowie zu unserer TLAC-Quote.

- › Siehe Abschnitt «Zusätzliche Informationen» dieses Berichts für weitere Informationen zum Aufwand für leistungsabhängige Zuteilungen und zu den personalbezogenen Kosten
- › Siehe Abschnitt «Zusätzliche Informationen» dieses Berichts für weitere Informationen zu längeren Aufschieb- und Rückforderungsfristen für MRTs und SMFs

### Bedeutung des Deferred Contingent Capital Plan für unsere verlustabsorbierende Kapitalunterlegung<sup>1</sup>

Mio. USD (Ausnahmen sind angegeben)	31.12.20	31.12.19	31.12.18
<b>Deferred Contingent Capital Plan (DCCP), als verlustabsorbierendes zusätzliches Kernkapital mit hohem Trigger anrechenbar</b>	<b>1875</b>	1962	2005
DCCP-Beitrag zur gesamten verlustabsorbierenden Kernkapitalquote (%)	0,6	0,8	0,8

<sup>1</sup> Siehe «Information für Obligationäre» unter [ubs.com/investoren](https://ubs.com/investoren) für weitere Informationen über Kapitalinstrumente der UBS Group AG und der UBS AG auf konsolidierter und Standalone-Basis.

## Ersatzzuteilungen und verfallene Zuteilungen

Im Einklang mit der branchenüblichen Praxis enthalten unsere Vergütungsstruktur und unsere Vergütungspläne Bestimmungen, nach denen nicht übertragene oder aufgeschobene Zuteilungen von Mitarbeitenden, deren Arbeitsverhältnis aufgelöst wurde, in der Regel reduziert werden oder verfallen. Diese Bestimmungen finden insbesondere dann Anwendung, wenn die Mitarbeitenden zu einem anderen Finanzdienstleistungsunternehmen wechseln und / oder gegen restriktive Vertragsabreden wie die Abwerbung von Kunden oder Mitarbeitenden verstossen.

Umgekehrt können wir, um die Rekrutierung von Talenten zu unterstützen und gemäss der branchenüblichen Praxis, Führungskräften Ersatzzahlungen als Ausgleich für die aufgeschobene Vergütung anbieten, die sie von ihren bisherigen Arbeitgebern erhalten hätten, wenn diese nicht aufgrund des Wechsels zu UBS verfallen wären. Bei diesen Ersatzzuteilungen verfolgen wir das Ziel, Mitarbeitenden gleiche Bedingungen zu bieten wie bei den Zuteilungen, die aufgrund des Wechsels zu UBS verfallen sind.

Ralph Hamers wechselte per 1. September 2020 als Mitglied der Konzernleitung zu UBS und wurde per 1. November 2020 Group CEO. Ihm wurden Ersatzzuteilungen für aufgeschobene Vergütung gewährt, die aufgrund seines Wechsels zu UBS bei seinem ehemaligen Arbeitgeber verfielen. Seine Ersatzzahlung besteht aus EOP-Aktienzuteilungen in Form von 14 841 UBS-Aktien (auf Schweizer Franken lautend) mit einem Total Fair Market Value (zum Zeitpunkt der Zuteilung) von insgesamt 163 399 Franken. Die Zuteilungen werden in mehreren Tranchen zwischen 2021 und 2025 übertragen, unterliegen aber zusätzlichen Sperrfristen zwischen 2023 und 2026 – gemäss den Bedingungen der ursprünglichen Zuteilungen. Diese Ersatzzuteilung unterliegt den Bestimmungen von UBS in Bezug auf nachteilige Handlungen.

Im Jahr 2020 verfielen aufgeschobene Zuteilungen im Umfang von 145 Millionen US-Dollar an ehemalige Mitarbeitende, wodurch Antrittszahlungen, Ersatzzahlungen und Garantien im Umfang von insgesamt 94 Millionen US-Dollar kompensiert wurden.

## Andere Komponenten der variablen Vergütung

Zur Rekrutierung und Bindung von Mitarbeitenden, insbesondere von Führungskräften, können wir andere Vergütungskomponenten anbieten. Hierzu gehören:

- Retentionszahlungen an Mitarbeitende in Schlüsselpositionen als Anreiz, weiterhin für die Bank tätig zu sein, speziell in schwierigen Phasen wie dem Verkauf oder der Liquidation von Geschäftseinheiten.
- In seltenen Fällen können Garantien erforderlich sein, um Mitarbeitende mit besonderen Fähigkeiten und einer bestimmten Erfahrung zu gewinnen. Als feste Anreize unterliegen diese Zuteilungen unseren allgemeinen Aufschub-Regeln und sind auf das erste Beschäftigungsjahr beschränkt.
- Zuteilungen, die spät im Jahr eingestellten Mitarbeitenden gewährt werden, um leistungsabhängige Zuteilungen zu ersetzen, die sie bei ihrem bisherigen Arbeitgeber erhalten hätten, wenn sie nicht zu UBS gewechselt wären. Für solche Zuteilungen gilt der gleiche Anteil von aufgeschobenen Zahlungen wie für UBS-Mitarbeitende auf einer vergleichbaren Ebene.
- In Ausnahmefällen können Kandidaten Antrittszahlungen angeboten werden, um die Chancen auf einen Übertritt zu erhöhen.

Diese anderen Komponenten der variablen Vergütung unterliegen einem umfassenden Genehmigungsprozess. Je nach Höhe oder Art der Zahlungen kann das Compensation Committee in diesen Prozess involviert sein.

An Mitarbeitende unterhalb der Konzernleitungsebene, die von Personalabbaumassnahmen betroffen sind, können Abgangsentschädigungen ausbezahlt werden. Unsere Abfindungsregeln entsprechen den anwendbaren lokalen Rechtsvorschriften (gesetzlich geregelte Abfindung). In bestimmten Regionen leisten wir unter Umständen Abgangsentschädigungen, die mit unseren Sozialpartnern vor Ort ausgehandelt wurden und die eventuell über die geltenden rechtlichen Mindestanforderungen hinausgehen (Abfindung

innerhalb eines Sozialplans). Dabei gelten standortspezifische Abfindungsregeln. Darüber hinaus kann es sein, dass wir Abfindungszahlungen leisten, die über die gesetzlich geregelten oder innerhalb eines Sozialplans definierten Abfindungszahlungen hinausgehen, und zwar dann, wenn wir dies unter den gegebenen Umständen als angemessen und in Übereinstimmung mit Marktusancen erachten (zusätzliche Abfindung).

## Antrittszahlungen, Ersatzzahlungen, Garantien und Abfindungszahlungen

Mio. USD (Ausnahmen sind angegeben)	Total 2020	Im Jahr 2020 anfallende Beträge <sup>5</sup>	Beträge, die 2021 oder später anfallen <sup>5</sup>	Total 2019	Anzahl Empfänger	
					2020	2019
<b>Total Antrittszahlungen<sup>1</sup></b>	<b>20</b>	<b>14</b>	7	31	<b>99</b>	644
davon: Key Risk Takers <sup>2</sup>	2	1	1	9	3	6
<b>Total Ersatzzahlungen<sup>3</sup></b>	<b>58</b>	<b>11</b>	47	57	<b>200</b>	178
davon: Key Risk Takers <sup>2</sup>	17	1	16	22	13	12
<b>Total Garantien<sup>3</sup></b>	<b>16</b>	<b>10</b>	6	27	<b>32</b>	32
davon: Key Risk Takers <sup>2</sup>	5	2	2	6	2	3
<b>Total Abfindungszahlungen<sup>1,4</sup></b>	<b>134</b>	<b>103<sup>6</sup></b>	0	144	<b>1019</b>	1444
davon: Key Risk Takers <sup>2</sup>	0	0	0	3	0	18

<sup>1</sup> Konzernleitungsmitglieder sind nicht berechtigt, Antritts- oder Abfindungszahlungen zu erhalten. <sup>2</sup> Bei den Ausgaben für Key Risk Takers handelt es sich um Gesamtjahresbeträge für Personen, die am 31. Dezember 2020 ihre Funktion innehatten. Key Risk Takers (wie von UBS definiert) enthält alle Mitarbeitenden mit einer Gesamtvergütung von über USD / CHF 2,5 Millionen (hochbezahlte Mitarbeitende). <sup>3</sup> Enthält für ein Mitglied der Konzernleitung eine Ersatzzahlung für 2020 sowie für 2019 für ein anderes Mitglied. 2020 und 2019 wurden keine Garantien an Konzernleitungsmitglieder ausgerichtet. <sup>4</sup> Enthält gesetzlich geregelte Abfindungen und Abfindungen innerhalb eines Sozialplans. <sup>5</sup> Aufwand vor Übertragungsbeschränkungen nach Eintreten der Fälligkeit. <sup>6</sup> Stellt den für 2020 ausgewiesenen Aufwand im Zusammenhang mit Zahlungen im Jahr 2020 sowie mit Rückstellungen für erwartete Zahlungen im Jahr 2021 dar.

## Verfallene Zuteilungen<sup>1</sup>

Mio. USD (Ausnahmen sind angegeben)	Total 2020	Total 2019	Betroffene Mitarbeitende	
			2020	2019
<b>Total verfallene Zuteilungen</b>	<b>145</b>	173	<b>588</b>	653
davon: ehemalige Konzernleitungsmitglieder	0	16	0	1
davon: Key Risk Takers <sup>2</sup>	6	6	3	6

<sup>1</sup> Verfallene Zuteilungen für Notional Shares werden für 2020 berechnet als während des Geschäftsjahrs verfallene Einheiten bewertet zum Aktienwert per 31. Dezember 2020 (USD 14.13). Die Angaben für 2019 sind gemäss dem Aktienwert per 31. Dezember 2019 (USD 12.58) bewertet. Für LTIP spiegeln die verfallenen Einheiten den Fair Value am Datum der Zuteilung wider. Für die EOP-Zuteilungen in Notional Funds an die Mitarbeitenden von Asset Management entspricht dies den Verfallsbedingungen von 2020 und 2019. Für den DCCP entspricht dies dem Fair Value der über das Jahr verfallenen Zuteilungen am Datum der Zuteilung. Die ausgewiesenen Zahlen stimmen möglicherweise nicht mit den Auswirkungen auf die Erfolgsrechnung gemäss IFRS überein. <sup>2</sup> Key Risk Takers (wie von UBS definiert) enthält alle Mitarbeitenden mit einer Gesamtvergütung von über USD / CHF 2,5 Millionen (hochbezahlte Mitarbeiter), ausgenommen ehemalige Konzernleitungsmitglieder, deren Zuteilungen 2020 oder 2019 verfallen sind.

## **Benchmarking für Mitarbeitende ausserhalb der Konzernleitung**

Bei unseren Vergütungsentscheiden und unserer Vergütungspolitik berücksichtigen wir generell die Marktpraxis. In unsere Marktbeobachtung fliessen diverse Faktoren ein, darunter die Vergleichbarkeit der Unternehmensbereiche, der Standort sowie die Grösse und die Diversität unserer Geschäftsbereiche. Für bestimmte Geschäftsbereiche oder Rollen können wir die Praktiken in anderen bedeutenden internationalen Banken, in weiteren grossen Schweizer Privatbanken, Private-Equity-Firmen, Hedge Funds und Unternehmen ausserhalb des Finanzsektors berücksichtigen. Zudem vergleichen wir die Vergütung von Mitarbeitenden in vergleichbaren Rollen innerhalb und zwischen Unternehmensbereichen sowie standortübergreifend.

## **Aktienbesitz von Mitarbeitenden**

Gemäss verfügbaren Informationen über den Aktienbesitz von Mitarbeitenden, einschliesslich nicht übertragenen aufgeschobenen Zuteilungen, hielten Mitarbeitende per 31. Dezember 2020 UBS-Aktien im Wert von mindestens 3,6 Milliarden US-Dollar (davon waren rund 2,2 Milliarden US-Dollar nicht übertragen), was rund 7% unseres gesamten ausgegebenen Aktienkapitals entspricht. Unsere obersten Führungskräfte (das heisst Konzernleitungsmitglieder und GMDs, ohne GMDs mit laufender Kündigungsfrist) hielten UBS-Aktien im Wert von rund 416 Millionen US-Dollar (davon waren rund 279 Millionen US-Dollar nicht übertragen).

Der Equity Plus Plan ist unser Mitarbeiter-Aktienbeteiligungsplan. Er ermöglicht Mitarbeitenden auf und unterhalb des Executive-Director-Rangs, freiwillig bis zu 30% ihres Grundgehalts und / oder ihrer regelmässigen Kommissionszahlungen für den Kauf von UBS-Aktien zu verwenden. Darüber hinaus können berechnete Mitarbeitende

(sofern dies angeboten wird) im Rahmen des Programms bis zu 35% ihrer leistungsabhängigen Zuteilung investieren. Die Beteiligung an dem Programm ist auf 20 000 US-Dollar / Schweizer Franken jährlich begrenzt. Die berechtigten Mitarbeitenden können UBS-Aktien zum Marktpreis kaufen und erhalten für je drei über das Programm erworbene Aktien eine Zusatzaktie. Die Zusatzaktien werden nach maximal drei Jahren übertragen, sofern der Mitarbeitende weiter bei UBS beschäftigt ist und die gekauften Aktien während der gesamten Haltefrist nicht veräussert wurden.

› Siehe «Anmerkung 27 Leistungen an Arbeitnehmer: variable Vergütung» im Abschnitt «Konzernrechnung» unseres Geschäftsberichts 2020 für weitere Informationen

## **Vergütung von US-Finanzberatern in Global Wealth Management**

Wie in den USA im Wealth-Management-Geschäft üblich, besteht die Vergütung für US-Finanzberater von Global Wealth Management aus Umsatzbeteiligungen und Zuteilungen im Rahmen der aufgeschobenen Vergütung. Die Umsatzbeteiligung richtet sich primär nach den vergütungsrelevanten Erträgen und wird monatlich ausbezahlt. Finanzberater können zudem für Zuteilungen im Rahmen der aufgeschobenen Vergütung infrage kommen, die in der Regel über einen Zeitraum von sechs Jahren übertragen werden. Die Zuteilungen beruhen auf strategischen Leistungsmessgrössen wie Umsatz, Dauer des Beschäftigungsverhältnisses und Nettoneugeschäft. Die Höhe der Umsatzbeteiligung und die Zuteilungen im Rahmen der aufgeschobenen Vergütung können reduziert werden, wenn den Finanzberatern zum Beispiel Fehler unterlaufen, wenn sie fahrlässig oder leichtsinnig handeln oder wenn sie die Regeln, Standards, Praktiken und / oder Richtlinien des Unternehmens und / oder die geltenden Gesetze und Bestimmungen nicht einhalten.



# Ergebnisse der Konzern-Performance 2020

## Leistungsabhängige Zuteilungen für das Geschäftsjahr 2020

Die Tabelle «Variable Vergütung» unten zeigt die variablen Vergütungen an die Mitarbeitenden für das Geschäftsjahr 2020 sowie die Anzahl der Empfänger der jeweiligen Zuteilungen. Bei

aufgeschobenen Zuteilungen hängt die Höhe der endgültigen Zahlung an den Mitarbeitenden von den Verfalls- und Performancebedingungen ab. Der Betrag der aufgeschobenen Aktienzuteilungen basiert auf deren Marktwert zum Zeitpunkt der Zuteilung.

### Variable Vergütung<sup>1</sup>

Mio. USD (Ausnahmen sind angegeben)	In der Erfolgsrechnung nach IFRS erfasster Aufwand		Auf spätere Perioden aufgeschobener Aufwand <sup>4</sup>		Anpassungen <sup>4</sup>		Total		Anzahl Empfänger	
	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019
Nicht aufgeschobene Barzahlungen	2 167	1 894	0	0	0	0	2 167	1 894	58 843	54 179
Zuteilungen aufgeschobener Vergütungen	341	299	756	429	51	51	1 148	779	3 937	3 572
davon: Equity Ownership Plan	137	122	306	205	35 <sup>5</sup>	35 <sup>5</sup>	478	362	3 566	3 228
davon: Deferred Contingent Capital Plan	112	113	280	173	0	0	392	286	3 910	3 552
davon: Long Term Incentive Plan	42	39	50	25	16 <sup>5</sup>	16 <sup>5</sup>	109	80	115	119
davon: EOP Asset Management	49	25	120	26	0	0	169	51	335	307
<b>Variable Vergütung – Pool für leistungsabhängige Zuteilungen</b>	<b>2 508</b>	<b>2 193</b>	<b>756</b>	<b>429</b>	<b>51</b>	<b>51</b>	<b>3 315</b>	<b>2 673</b>	<b>58 850</b>	<b>54 210</b>
Variable Vergütungen – andere <sup>2</sup>	126	159	181	117	(74) <sup>6</sup>	(50) <sup>6</sup>	233	226		
<b>Total variable Vergütung, ohne variable Vergütung an Finanzberater</b>	<b>2 634</b>	<b>2 352</b>	<b>938</b>	<b>545</b>	<b>(23)</b>	<b>2</b>	<b>3 548</b>	<b>2 899</b>		
Variable Vergütung an Finanzberater <sup>3</sup>	3 378	3 265	822	548	0	0	4 200	3 813	6 305	6 549
<b>Total variable Vergütung, einschliesslich variable Vergütung an Finanzberater</b>	<b>6 012</b>	<b>5 617</b>	<b>1 760</b>	<b>1 093</b>	<b>(23)</b>	<b>2</b>	<b>7 749</b>	<b>6 711</b>		

<sup>1</sup> Der Aufwand unter «Variable Vergütung – andere» und «Variable Vergütung an Finanzberater» ist nicht Teil des Pools für leistungsabhängige Zuteilungen von UBS. <sup>2</sup> Beinhaltet Ersatzzahlungen, Gutscheinen für verfallene Vergütungen, Abfindungszahlungen, Zahlungen zur Bindung von Mitarbeitenden und den Zinsaufwand im Zusammenhang mit dem Deferred Contingent Capital Plan. <sup>3</sup> Die Vergütung für Finanzberater besteht aus formelbasierten Vergütungsmodellen, die direkt auf von Finanzberatern generierten, vergütungsrelevanten Erträgen basieren, sowie aus ergänzenden Vergütungsbestandteilen, die auf der Produktivität der Finanzberater, der Dauer der Firmenzugehörigkeit, Neugeldern und anderen Variablen basieren. Sie enthält auch Aufwendungen im Zusammenhang mit Vergütungsversprechen, die mit den Finanzberatern zum Zeitpunkt ihrer Rekrutierung eingegangen werden und an Sperrfristvorgaben geknüpft sind. <sup>4</sup> Schätzung zum 31. Dezember 2020 und 2019. Die effektive Höhe des zukünftigen Aufwands kann variieren, beispielsweise aufgrund von verfallenen Zuteilungen. <sup>5</sup> Beinhaltet den Abschlag für geschätzte Übertragungsbeschränkungen nach Ablauf der Aufschubfrist sowie den permanenten Abzug für den Verfall von Zuteilungen. <sup>6</sup> Der in der Spalte «Auf spätere Perioden aufgeschobener Aufwand» ausgewiesene Betrag enthält Zinsaufwand für Zuteilungen aus dem Deferred Contingent Capital Plan von USD 74 Millionen (2019: USD 50 Millionen). Da der Aufwand für leistungsabhängige Zuteilungen den Gegenwartswert bei der Zuteilung an den Mitarbeitenden darstellt, wird dieser Betrag ausgeschlossen.

## Pool für leistungsabhängige Zuteilungen und Aufwand für das Jahr 2020

Der Pool für leistungsabhängige Zuteilungen, der die leistungsabhängigen variablen Zuteilungen für 2020 umfasst, belief sich auf 3,3 Milliarden US-Dollar. Dies entspricht einer Zunahme um 24% seit 2019. Der Aufwand für leistungsabhängige Zuteilungen stieg 2020 um 16% auf 3,2 Milliarden US-Dollar, was den Anstieg des Pools für leistungsabhängige Zuteilungen für 2020 und zusätzlichen Aufwand widerspiegelt, der sich auf vorangegangene Jahre

bezieht und das Ergebnis einer Änderung der Bedingungen bestimmter ausstehender aufgeschobener Vergütungszuteilungen ist. Die Grafik «Pool und Aufwand für leistungsabhängige Zuteilungen» auf dieser Seite stellt den Pool für leistungsabhängige Zuteilungen dem Aufwand für leistungsabhängige Zuteilungen gegenüber.

› Siehe «Anmerkung 1b Änderungen der Rechnungslegungsgrundsätze, Vergleichbarkeit und weitere Änderungen» im Abschnitt «Konzernrechnung» des Geschäftsberichts 2020 für weitere Informationen

### Pool und Aufwand für leistungsabhängige Zuteilungen

Mio. USD (Ausnahmen sind angegeben)	2020	2019	% Veränderung
Pool für leistungsabhängige Zuteilungen <sup>1</sup>	3 315	2 673	24
davon: auf spätere Geschäftsperioden aufgeschobener Aufwand und Buchungsanpassungen <sup>2,3</sup>	807	480	68
Aufwand für leistungsabhängige Zuteilungen im Zusammenhang mit dem laufenden Geschäftsjahr	2 508	2 193	14
Aufwand für leistungsabhängige Zuteilungen im Zusammenhang mit früheren Geschäftsjahren	701	562	25
<b>Gesamtaufwand für leistungsabhängige Zuteilungen<sup>4</sup></b>	<b>3 209</b>	<b>2 755</b>	<b>16</b>

<sup>1</sup> Durch den Arbeitgeber entrichtete Steuern und Sozialversicherungsbeiträge sind nicht enthalten. <sup>2</sup> Schätzung per Ende des Geschäftsjahres. Die effektive Höhe des zukünftigen Aufwands kann variieren, beispielsweise aufgrund von verfallenen Zuteilungen. <sup>3</sup> Die Anpassungen entsprechen dem Abschlag für geschätzte Übertragungsbeschränkungen nach Ablauf der Aufschubfrist sowie dem permanenten Abzug für den Verfall von Zuteilungen. <sup>4</sup> Siehe «Anmerkung 27 Leistungen an Arbeitnehmer: variable Vergütung» im Abschnitt «Konzernrechnung» des Geschäftsberichts 2020 für weitere Informationen.



# Vergütung des Verwaltungsrats

## Verwaltungsratspräsident

Der Verwaltungsrat unter der Leitung von Verwaltungsratspräsident Axel Weber entscheidet auf Empfehlung des Group CEO unter anderem über die Konzernstrategie, ist in letzter Instanz für die Überwachung des Managements verantwortlich und ernennt alle Mitglieder der Konzernleitung.

Der Verwaltungsratspräsident leitet alle Generalversammlungen und Verwaltungsratssitzungen und arbeitet mit den Vorsitzenden der Ausschüsse zusammen, um deren Arbeit zu koordinieren. 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 arbeitet eng mit dem Group CEO und anderen Konzernleitungsmitgliedern zusammen, bietet bei Bedarf Beratung und Unterstützung an und stärkt sowie fördert fortlaufend unsere Kultur auf der Grundlage der drei Schlüssel zum Erfolg – unseren Pfeilern, Prinzipien und Verhaltensweisen.

Die Gesamtvergütung des Verwaltungsratspräsidenten für den Zeitraum von Generalversammlung zu Generalversammlung ist vertraglich festgelegt und umfasst keinen variablen Bestandteil. Für den aktuellen Zeitraum von der Generalversammlung 2020 bis zur Generalversammlung 2021 belief sich seine Gesamtvergütung auf 4,9 Millionen Franken, ausschliesslich Nebenleistungen und Pensionskassenbeiträgen.

Die Gesamtvergütung des Verwaltungsratspräsidenten für den aktuellen Zeitraum bestand aus einer Barvergütung von 3,5 Millionen Franken und einem Aktienanteil von 1,4 Millionen Franken in Form von 101 375 UBS-Aktien zum Preis von 13.810 Franken pro Aktie. Die Aktienkomponente sorgt dafür, dass die Vergütung des Verwaltungsratspräsidenten an den langfristigen Erfolg des Konzerns gekoppelt ist.

Einschliesslich Nebenleistungen und Pensionskassenbeiträgen belief sich die Gesamtvergütung des Verwaltungsratspräsidenten für den aktuellen Zeitraum demnach auf 5 243 283 Franken.

Der Vertrag mit dem Verwaltungsratspräsidenten sieht keine Abfindungsregelungen oder Zusatzbeiträge in Pensionskassenpläne vor. Die Nebenleistungen für den Präsidenten des Verwaltungsrats entsprechen den für UBS-Mitarbeitende geltenden lokalen Gegebenheiten. Die Vorsitzende des Compensation Committee unterbreitet jedes Jahr einen Vorschlag für die Vergütung des Verwaltungsratspräsidenten, unter Berücksichtigung der Honorare und Vergütungen für vergleichbare Funktionen in unserer Vergleichsgruppe von Finanzunternehmen und in anderen relevanten führenden Schweizer Unternehmen, die im Swiss Market Index enthalten sind. Dieser Vorschlag wird jährlich vom Compensation Committee geprüft und für den Zeitraum von Generalversammlung zu Generalversammlung genehmigt.

» **Siehe «Verwaltungsrat» im Abschnitt «Corporate Governance» unseres Geschäftsberichts 2020 für weitere Informationen über die Aufgaben des Verwaltungsratspräsidenten**

## Geprüft

### Details zu den Vergütungen der nicht unabhängigen Mitglieder des Verwaltungsrats und zusätzliche Informationen

CHF (Ausnahmen sind angegeben)							USD (zum Vergleich)
Name, Funktion <sup>1</sup>	Für den Zeitraum GV zu GV	Grundgehalt	Jährliche Aktienvergütung <sup>2</sup>	Nebenleistungen <sup>3</sup>	Arbeitgeber- beiträge an Vorsorge- einrichtungen <sup>4</sup>	Total <sup>5</sup>	Total <sup>5,6</sup>
Axel A. Weber, Verwaltungsratspräsident	2020/2021	3 500 000	1 400 000	98 243	245 040	5 243 283	5 593 748
	2019/2020	3 500 000	1 400 000	90 790	244 353	5 235 143	

<sup>1</sup> Axel A. Weber war per 31. Dezember 2020 sowie per 31. Dezember 2019 das einzige nicht unabhängige Mitglied des Verwaltungsrats. <sup>2</sup> Diese Aktien sind vier Jahre gesperrt. <sup>3</sup> Nebenleistungen werden allesamt zum Marktwert bewertet und sind Schätzungen. Für den Zeitraum GV 2019 zu GV 2020 war der Betrag der Nebenleistungen CHF 96 847. <sup>4</sup> Beinhaltet die Beiträge von UBS an die Pensionskasse. Für den Zeitraum GV 2020 zu GV 2021 sind die Beiträge an die Pensionskasse eine Schätzung. <sup>5</sup> Nicht enthalten sind die obligatorischen Arbeitgeberbeiträge von UBS an die Sozialversicherungen, welche für den Zeitraum GV 2020 zu GV 2021 zum Zeitpunkt der Gewährung auf CHF 332 243 und für den Zeitraum GV 2019 zu GV 2020 auf CHF 323 677 geschätzt wurden. Die von den nicht unabhängigen Verwaltungsratsmitgliedern bezahlten obligatorischen Beiträge an die Sozialversicherungen sind soweit erforderlich in den ausgewiesenen Beiträgen in dieser Tabelle enthalten. <sup>6</sup> Zum Vergleich wurden Schweizer Franken in US-Dollar zum Wechselkurs der leistungsabhängigen Zuteilung 2019 von CHF / USD 1.0668 umgerechnet.

## Unabhängige Verwaltungsratsmitglieder

Wie in der nachstehenden Tabelle dargestellt, gelten alle Mitglieder des Verwaltungsrats mit Ausnahme des Verwaltungsratspräsidenten als unabhängige Verwaltungsratsmitglieder. Sie erhalten feste Honorare für ihren Einsitz im Verwaltungsrat und in seinen verschiedenen Ausschüssen. Die unabhängigen Verwaltungsratsmitglieder erhalten keine leistungsabhängigen Vergütungen, Abfindungszahlungen, Nebenleistungen oder Vorsorgebeiträge.

Im aktuellen Zeitraum sind die Rollen des Senior Independent Director und des Vizepräsidenten mit ein und demselben Mitglied des Verwaltungsrats besetzt, das zusätzliche Honorar wird aber nur einmal geleistet. Unabhängige Verwaltungsratsmitglieder müssen mindestens 50% ihres Honorars in für vier Jahre gesperrte UBS-Aktien investieren, können wahlweise aber bis zu 100% ihres Honorars hierzu verwenden. In allen Fällen wird die Zahl der Aktien auf Basis des durchschnittlichen Schlusskurses während der zehn Handelstage vor und einschliesslich des Zuteilungsdatums berechnet.

An jeder Generalversammlung wird den Aktionären ein Vorschlag für die Gesamtvergütung des Verwaltungsrats, einschliesslich der Vergütung für den Präsidenten, für den Zeitraum bis zur nächsten Generalversammlung zur Genehmigung vorgelegt. In den Tabellen auf der nächsten Seite sind Einzelheiten zur Honorarstruktur für die unabhängigen Verwaltungsratsmitglieder angegeben.

Die Honorarstruktur für unabhängige Verwaltungsratsmitglieder wird jährlich überprüft. Die Grundlage bildet dabei ein Vorschlag des Verwaltungsratspräsidenten an das Compensation Committee, das anschliessend dem Verwaltungsrat seine Empfehlung zur Genehmigung vorlegt. Bei unserer regelmässigen Überprüfung der Honorarstruktur des Verwaltungsrats kamen wir zu dem Schluss, dass unser Vergütungsansatz für unabhängige Verwaltungsratsmitglieder nach wie vor angemessen ist, und belassen ihn deshalb unverändert. Vorangegangen sind einige Anpassungen, die mit der ordentlichen Generalversammlung 2020 wirksam wurden, um die Honorarstruktur zu vereinfachen, neu auszurichten und zu reduzieren.

## Vergütungssystem für unabhängige Verwaltungsratsmitglieder

CHF	GV 2020 bis GV 2021 <sup>1</sup>		Zusammen- setzung		Auszahlung					
Fixes Grundhonorar	300 000			Gesperrte Aktien	Min- destens 50%					
Zusätzliche Honorare										
Senior Independent Director/Vice Chairman	150 000			Barver- gütung	Bis 50%					
Zusätzliche Honorare für Committee-Mitglieder										
	Vorsitz	Mitglied								
Audit Committee	300 000	200 000								
Compensation Committee	200 000	100 000								
Governance and Nominating Committee		100 000								
Corporate Culture and Responsibility Committee		50 000								
Risk Committee	350 000	200 000								
			Zeitraum von GV zu GV	Jahr der Zu- teilung	Jahr 1	Jahr 2	Jahr 3	Jahr 4		

<sup>1</sup> Mindestens 50% der Gesamtbeträge müssen aufgewendet werden, um für vier Jahre gesperrte UBS-Aktien zu erwerben. Unabhängige Mitglieder des Verwaltungsrats können wahlweise bis zu 100% ihres Honorars aufwenden, um gesperrte UBS-Aktien zu erwerben.

## Geprüft I

## Gesamtvergütungen der Mitglieder des Verwaltungsrats

CHF (Ausnahmen sind angegeben)

	Für den Zeitraum GV zu GV	Total <sup>1</sup>	USD (zum Vergleich)
	2020/2021	11 843 283	Total <sup>1,2</sup>
Gesamtvergütungen aller Mitglieder des Verwaltungsrats	2019/2020	12 510 143	12 634 898

<sup>1</sup> Enthält die von den Verwaltungsratsmitgliedern entrichteten Beiträge an die Sozialversicherungen. Nicht enthalten sind die obligatorischen Arbeitgeberbeiträge an die Sozialversicherungen für den Zeitraum GV 2020 zu GV 2021, welche im Zeitpunkt der Gewährung auf CHF 719 763 und für den Zeitraum GV 2019 zu GV 2020 auf CHF 662 357 geschätzt wurden. <sup>2</sup> Zum Vergleich wurden Schweizer Franken in US-Dollar zum Wechselkurs der leistungsabhängigen Zuteilung 2020 von CHF / USD 1.0668 umgerechnet.

## Geprüft I

## Details zu den Vergütungen der unabhängigen Mitglieder des Verwaltungsrats und zusätzliche Informationen

CHF (Ausnahmen sind angegeben)

Name, Funktion <sup>1</sup>	Audit Committee	Compensation Committee	Corporate Culture and Responsibility Committee	Governance and Nominating Committee	Risk Committee	Für den Zeitraum GV zu GV	Grund-honorar	Honorare für Ausschuss-einsätze	Zusatz-leistungen <sup>2</sup>	Total <sup>3</sup>	Aktienanteil <sup>4</sup>	Anzahl Aktien <sup>5,6</sup>
Jeremy Anderson, Vizepräsident und Senior Independent Director	V			M		2020/2021	300 000	400 000	150 000	850 000	50	30 774
	V		M	M		2019/2020	325 000	450 000		775 000	50	35 288
David Sidwell, ehemaliger Vizepräsident und Senior Independent Director				M	V	2020/2021	-	-		-	-	-
				M	V	2019/2020	325 000	500 000	250 000	1 075 000	50	48 948
William C. Dudley, Mitglied			M	M	M	2020/2021	300 000	350 000		650 000	50	23 533
			M		M	2019/2020	325 000	250 000		575 000	50	26 181
Reto Francioni, Mitglied		M			M	2020/2021	300 000	300 000		600 000	50	21 723
		M			M	2019/2020	325 000	300 000		625 000	50	28 458
Fred Hu, Mitglied				M	M	2020/2021	300 000	300 000		600 000	100	32 053
		M				2019/2020	325 000	100 000		425 000	100	27 283
Mark Hughes, Mitglied			M		V	2020/2021	300 000	400 000		700 000	50	25 343
						2019/2020	-	-		-	-	-
Nathalie Rachou, Mitglied					M	2020/2021	300 000	200 000		500 000	50	18 102
						2019/2020	-	-		-	-	-
Julie G. Richardson, Mitglied		V		M	M	2020/2021	300 000	500 000		800 000	50	28 964
		V		M	M	2019/2020	325 000	600 000		925 000	50	42 118
Isabelle Romy, ehemaliges Mitglied				M		2020/2021	-	-		-	-	-
	M			M		2019/2020	325 000	300 000		625 000	50	28 458
Robert W. Scully, ehemaliges Mitglied					M	2020/2021	-	-		-	-	-
					M	2019/2020	325 000	200 000		525 000	50	23 904
Beatrice Weder di Mauro, Mitglied	M		M			2020/2021	300 000	250 000		550 000	50	19 913
	M		M			2019/2020	325 000	250 000		575 000	50	26 181
Dieter Wemmer, Mitglied	M	M		M		2020/2021	300 000	400 000		700 000	50	25 343
	M	M				2019/2020	325 000	300 000		625 000	50	28 458
Jeanette Wong, Mitglied	M	M	M			2020/2021	300 000	350 000		650 000	100	34 730
	M					2019/2020	325 000	200 000		525 000	100	33 772
<b>Total 2020/2021</b>										<b>6 600 000</b>		
Total 2020/2021 in USD (zum Vergleich) <sup>7</sup>										7 041 151		
<b>Total 2019/2020</b>										<b>7 275 000</b>		

Legende: V = Vorsitzender des entsprechenden Ausschusses; M = Mitglied des entsprechenden Ausschusses

<sup>1</sup> Per 31. Dezember 2020 waren zehn unabhängige Mitglieder des Verwaltungsrats im Amt. An der Generalversammlung 2020 wurden Mark Hughes und Nathalie Rachou neu gewählt und David Sidwell, Isabelle Romy und Robert W. Scully standen nicht mehr zur Wiederwahl zur Verfügung. Per 31. Dezember 2019 waren elf unabhängige Mitglieder des Verwaltungsrats im Amt. <sup>2</sup> Diese Vergütungen sind mit der Funktion des Vizepräsidenten und des Senior Independent Director verbunden. <sup>3</sup> Nicht enthalten sind die obligatorischen Beiträge von UBS an die Sozialversicherungen, die für die Periode von der Generalversammlung 2020 bis zur Generalversammlung 2021 zum Zeitpunkt der Gewährung auf CHF 387 520 und für die Periode von der Generalversammlung 2019 bis zur Generalversammlung 2020 zum Zeitpunkt der Gewährung auf CHF 338 680 geschätzt wurden. Die von den unabhängigen Verwaltungsratsmitgliedern bezahlten obligatorischen Beiträge an die Sozialversicherungen sind, soweit erforderlich, in den ausgewiesenen Beträgen in dieser Tabelle enthalten. <sup>4</sup> Honorare werden zu 50% in bar und zu 50% in gesperrten UBS-Aktien ausbezahlt. Unabhängige Mitglieder des Verwaltungsrats können beantragen, dass ihnen 100% ihres Honorars in gesperrten UBS-Aktien ausbezahlt werden. <sup>5</sup> Für 2020 wurden die UBS-Aktien zu CHF 13.810 bewertet (durchschnittlicher Schlusskurs der UBS-Aktie während der zehn Handelstage vor und einschliesslich dem Zuteilungsdatum). Für 2019 wurden die UBS-Aktien zu CHF 12.919 bewertet (durchschnittlicher Schlusskurs der UBS-Aktie während der zehn Handelstage vor und einschliesslich dem Zuteilungsdatum) und mit einem Preisabschlag von 15% zugeteilt. Die Aktien sind vier Jahre gesperrt. <sup>6</sup> Die Anzahl ausbezahlter Aktien reduziert sich im Falle der 100%-Wahloption um die gesetzlich erforderlichen Abzüge. Alle Vergütungen sind, soweit anwendbar, sozialversicherungs- und / oder quellensteuerpflichtig. <sup>7</sup> Zum Vergleich wurden Schweizer Franken in US-Dollar zum Wechselkurs der leistungsabhängigen Zuteilung 2020 von CHF / USD 1.0668 umgerechnet.

# Zusätzliche Informationen

## Fixe und variable Vergütung der Mitglieder der Konzernleitung

### Fixe und variable Vergütung der Mitglieder der Konzernleitung<sup>1,2,3</sup>

Mio. CHF (Ausnahmen sind angegeben)	Total per Jahresende 2020		Nicht aufgeschoben		Aufgeschoben <sup>4</sup>		Total per Jahresende 2019
	Betrag	%	Betrag	%	Betrag	%	Betrag
<b>Gesamtvergütung</b>							
Betrag <sup>5</sup>	112	100	44	39	68	61	98
Anzahl Empfänger	16						16
<b>Fixe Vergütung<sup>5,6</sup></b>	27	24	27	100	0	0	28
Barvergütung	24	21	24		0		24
Aktienbasiert	4	4	4		0		4
<b>Variable Vergütung</b>	85	76	17	20	68	80	70
Barvergütung <sup>7</sup>	17	15	17		0		14
Long-Term Incentive Plan (LTIP) <sup>8</sup>	43	38	0		43		35
Deferred Contingent Capital Plan (DCCP) <sup>8</sup>	26	23	0		26		21

<sup>1</sup> Die Angaben beziehen sich auf alle Konzernleitungsmitglieder, die in den entsprechenden Jahren im Amt waren. <sup>2</sup> Beinhaltet arbeitsvertragliche Zahlungen während der Kündigungsfrist für Konzernleitungsmitglieder, die in den entsprechenden Jahren ausgeschieden sind. <sup>3</sup> Beinhaltet Zahlungen für neu ernannte Konzernleitungsmitglieder für ihre jeweilige Amtszeit in den entsprechenden Jahren. <sup>4</sup> Werte zum Zeitpunkt der Zuteilung der Pläne, welche von dem in der Erfolgsrechnung nach IFRS erfassten Aufwand abweichen können. <sup>5</sup> Nicht berücksichtigt sind Nebenleistungen und Arbeitgeberbeiträge an Vorsorgeeinrichtungen. Einschliesslich der durch Konzernleitungsmitglieder bezahlten Sozialversicherungsbeiträge, aber ausschliesslich der gesetzlich vorgeschriebenen Arbeitgeberbeiträge von UBS an die Sozialversicherungen. Ralph A.J.G. Hamers erhielt 2020 eine einmalige Ersatzzahlung von CHF 0,2 Millionen, die in der oben stehenden Tabelle nicht enthalten ist. Einschliesslich dieser Ersatzzahlung beträgt die Gesamtvergütung der Konzernleitung für 2020 CHF 113 Millionen. Iqbal Khan erhielt 2019 eine einmalige Ersatzzahlung von CHF 8 Millionen, die in der oben stehenden Tabelle nicht enthalten ist. Einschliesslich dieser Ersatzzahlung beträgt die Gesamtvergütung der Konzernleitung für 2019 CHF 106 Millionen. <sup>6</sup> Beinhaltet Grundgehalt und rollenbasierte Zulagen, auf Millionen gerundet. <sup>7</sup> Schliesst die Zuteilung von zugewiesenen, aber gesperrten Aktien gemäss den Vorgaben der UK Prudential Regulation Authority mit ein. <sup>8</sup> Ein Konzernleitungsmitglied, das auch ein MRT ist, erhält keine Dividenden- oder Zinszahlungen. Dementsprechend reflektiert der Betrag für den LTIP den Fair Value der nicht dividendenberechtigten Zuteilungen und für den DCCP den Fair Value der gewährten, nicht zinsberechtigten Zuteilungen.

# Regulierte Mitarbeitende

## Key Risk Takers

KRTs werden als jene Mitarbeitende definiert, die aufgrund ihrer Rollen bedeutende Ressourcen des Unternehmens in wesentlichem Umfang festlegen, einsetzen oder kontrollieren und / oder einen grossen Einfluss auf dessen Risikoprofil ausüben. Dazu gehören auch Mitarbeitende, die in Front-Office-Rollen, in der Logistik oder in Kontrollfunktionen tätig sind. Die Identifikation von KRTs weltweit ist Teil unseres Risikokontrollsystems und ein wichtiges Element, das sicherstellt, dass nur Anreize für eine massvolle Risikobereitschaft geschaffen werden. 2020 wurden global und über den ganzen UBS-Konzern gesehen zusätzlich zu allen Mitgliedern der Konzernleitung 647 Mitarbeitende als KRTs eingestuft, einschliesslich aller GMDs sowie sämtlicher Mitarbeitenden mit einer Gesamtvergütung von über 2,5 Millionen US-Dollar / Franken (hochbezahlte Mitarbeitende), die während des Geschäftsjahres möglicherweise nicht als KRTs eingestuft wurden.

Im Einklang mit den regulatorischen Anforderungen wird die Leistung von Mitarbeitenden, die während des Geschäftsjahres als KRTs eingestuft wurden, durch die Kontrollfunktionen beurteilt. Zudem erfolgen mindestens 50% der leistungsabhängigen Zuteilungen der KRTs als aufgeschobene Vergütung. Dies gilt unabhängig davon, ob die festgelegte Schwelle für aufgeschobene Vergütungen erreicht wurde (ausgenommen sind KRTs mit einer leistungsabhängigen De-minimis-Zuteilung unterhalb eines vordefinierten Grenzwerts; in diesem Fall kommen reguläre Aufschubquoten zur Anwendung). Eine leistungsabhängige Zuteilung für einen KRT kann nur dann übertragen werden, wenn die Performance-Bedingungen auf Konzernebene erreicht werden. Wie bei allen anderen Mitarbeitenden kann der aufgeschobene Anteil der Vergütung der KRTs bei nachteiligen Handlungen der KRTs verfallen oder gekürzt werden.

## Fixe und variable Vergütung für Key Risk Takers<sup>1</sup>

Mio. USD (Ausnahmen sind angegeben)	Total per Jahresende 2020		Nicht aufgeschoben		Aufgeschoben <sup>2</sup>		Total per Jahresende 2019
	Betrag	%	Betrag	%	Betrag	%	Betrag
<b>Gesamtvergütung</b>							
Betrag	1400	100	783	56	617	44	1056
Anzahl Empfänger	647						661
<b>Fixe Vergütung<sup>3,4</sup></b>	417	30	417	100	0	0	388
Barvergütung	417	30	417		0		383
Aktienbasiert	1	0	1		0		6
<b>Variable Vergütung</b>	983	70	365	37	617	63	667
Barvergütung <sup>5</sup>	365	26	365		0		282
Long-Term Incentive Plan (LTIP) / Equity Ownership Plan (EOP) <sup>6</sup>	404	29	0		404		230
Deferred Contingent Capital Plan (DCCP) <sup>6</sup>	213	15	0		213		155

<sup>1</sup> Einschliesslich Mitarbeitenden mit einer Gesamtvergütung über USD / CHF 2,5 Millionen (hochbezahlte Mitarbeitende), exklusiv Mitglieder der Konzernleitung, die während der Leistungsperiode Mitglied der Konzernleitung waren, ausser jenem Konzernleitungsmitglied, das 2019 ernannt wurde und dessen Vergütung noch in der Rolle als KRT in der Tabelle reflektiert ist. <sup>2</sup> Werte zum Zeitpunkt der Zuteilung der Pläne, welche von dem in der Erfolgsrechnung nach IFRS erfassten Aufwand abweichen können. <sup>3</sup> Nicht berücksichtigt sind Nebenleistungen und Arbeitgeberbeiträge an Vorsorgeeinrichtungen. Einschliesslich der durch Key Risk Takers bezahlten Sozialversicherungsbeiträge, aber ausschliesslich der gesetzlich vorgeschriebenen Arbeitgeberbeiträge von UBS an die Sozialversicherungen. <sup>4</sup> Beinhaltet Barvergütung und rollenbasierte Zulagen. <sup>5</sup> Einschliesslich zugeteilter, aber gesperrter Aktien, gemäss regulatorischen Vorgaben (sofern anwendbar). <sup>6</sup> Key Risk Takers, die auch MRTs sind, erhalten keine Dividenden- oder Zinszahlungen. Dementsprechend reflektiert der Betrag für den EOP / LTIP den Fair Value der nicht dividendenberechtigten Zuteilungen und für den DCCP den Fair Value der gewährten, nicht zinsberechtigten Zuteilungen.

## Aufgeschobene Vergütung der Konzernleitung und der KRTs

Die folgende Tabelle zeigt den aktuellen ökonomischen Wert von gesperrten aufgeschobenen variablen Zuteilungen, die einer Ex-post-Anpassung unterliegen. Bei aktienbasierten Beteiligungsplänen wird dieser Wert auf Basis des

Aktienchlusskurses vom 31. Dezember 2020 ermittelt. Bei Notional Funds wird der Wert anhand des letzten verfügbaren Marktpreises am Jahresende 2020 für die zugrunde liegenden Fonds festgelegt. Bei Plänen für aufgeschobene Barvergütung wird der Wert auf Grundlage des ausstehenden Barbetrags bestimmt, der den Empfängern von entsprechenden Zuteilungen geschuldet ist.

## Aufgeschobene Vergütung der Konzernleitung und der KRTs<sup>1,2,3</sup>

Mio. USD (Ausnahmen sind angegeben)	Bezüglich Zuteilungen für 2020 <sup>4</sup>	Bezüglich Zuteilungen für frühere Jahre <sup>5</sup>	Total	Davon unterliegen expliziten und / oder impliziten Ex-post-Anpassungen	Total aufgeschobene Vergütung Jahresende 2019	Gesamtbetrag der aufgeschobenen Vergütung, die 2020 ausbezahlt wurde <sup>6</sup>
<b>Konzernleitung</b>						
Deferred Contingent Capital Plan	27	99	126	100%	120	11
Equity Ownership Plan (einschliesslich Notional Funds)	0	102	102	100%	129	22
Long-Term Incentive Plan	46	39	85	100%	35	0
<b>KRTs</b>						
Deferred Contingent Capital Plan	213	787	1 000	100%	989	123
Equity Ownership Plan (einschliesslich Notional Funds)	346	713	1 059	100%	880	188
Long-Term Incentive Plan	58	50	109	100%	48	0
<b>Total Konzernleitung und KRTs</b>	<b>690</b>	<b>1 790</b>	<b>2 480</b>		<b>2 202</b>	<b>344</b>

<sup>1</sup> Basierend auf der Übertragung pro jeweiligem Plan. Reflektiert den ökonomischen Wert der aufgeschobenen Zuteilungen, welcher von dem in der Erfolgsrechnung nach IFRS erfassten Aufwand abweichen kann. Bei der Überleitung der Vorjahresangaben müssten jeweils auch die Auswirkungen von zusätzlichen Posten berücksichtigt werden, einschliesslich Zuteilungen, die ausserhalb des normalen Geschäftsjahreszyklus gewährt werden, Wechselkursschwankungen, Veränderungen von Positionen und Wiederanlage von Dividendengegenwerten. <sup>2</sup> Siehe «Anmerkung 27 Leistungen an Arbeitnehmer: variable Vergütung» im Abschnitt «Konzernrechnung» des Geschäftsberichts 2020 für weitere Informationen. <sup>3</sup> Mitglieder der Konzernleitung und KRTs, die auch MRTs sind, erhalten keine Dividenden- oder Zinszahlungen. Dementsprechend reflektieren die Beträge für den EOP / LTIP den Fair Value der nicht dividendenberechtigten Zuteilungen und für den DCCP den Fair Value der gewährten, nicht zinsberechtigten Zuteilungen. <sup>4</sup> Sofern anwendbar, wurden die Beträge in US-Dollar zum Wechselkurs der leistungsabhängigen Zuteilung umgerechnet. LTIP-Werte spiegeln den Fair Value am Datum der Zuteilung wider. <sup>5</sup> Dies berücksichtigt die impliziten Ex-post-Anpassungen, basierend auf den Veränderungen des Aktienkurses seit der Zuteilung. Wo notwendig, wurden die Beträge in US-Dollar zum Wechselkurs der leistungsabhängigen Zuteilung per 31. Dezember 2020 umgerechnet. LTIP-Werte spiegeln den Fair Value am Datum der Zuteilung wider. <sup>6</sup> Bewertet unter Berücksichtigung des Ausschüttungspreises und des Wechselkurses für alle Zuteilungen im Jahr 2020.

Die folgende Tabelle veranschaulicht den Wert der effektiven expliziten und impliziten Ex-post-Anpassungen bei den ausstehenden aufgeschobenen Zuteilungen der Konzernleitung und der KRTs für das Geschäftsjahr 2020.

Ex-post-Anpassungen finden nach der Zuteilung einer Vergütung statt. Explizite Ex-post-Anpassungen ergeben sich, wenn wir eine Vergütung mittels Verfall aufgeschobener Zuteilungen berichtigen. Implizite Ex-post-Anpassungen sind mit

keinen Massnahmen seitens des Unternehmens verbunden und entstehen als Folge von Kursbewegungen, die den Wert von Zuteilungen beeinflussen.

Die expliziten Ex-post-Anpassungen bei zugeteilten UBS-Aktien für das Jahr 2020, basierend auf dem Verfall von rund 6,3 Millionen Aktien im Jahr 2020, entsprechen einer Reduktion um insgesamt 88,5 Millionen US-Dollar.

## Explizite und implizite Ex-post-Anpassungen an den aufgeschobenen Vergütungen für die Konzernleitung und KRTs

Mio. USD	Explizite Ex-post-Anpassungen an aufgeschobenen Zahlungen <sup>1</sup>	31.12.19	Implizite Ex-post-Anpassungen an aufgeschobenen Zahlungen <sup>2</sup>	31.12.19
<b>Konzernleitung</b>				
Deferred Contingent Capital Plan	0	0	0	0
Equity Ownership Plan (einschliesslich Notional Funds, sofern zutreffend)	0	0	13	(11)
Long-Term Incentive Plan	0	0	5	0
<b>KRTs</b>				
Deferred Contingent Capital Plan	(3)	(3)	0	0
Equity Ownership Plan (einschliesslich Notional Funds)	(3)	(3)	98	(44)
Long-Term Incentive Plan	0	0	6	0
<b>Total Konzernleitung und KRTs</b>	<b>(6)</b>	<b>(6)</b>	<b>122</b>	<b>(55)</b>

<sup>1</sup> Für die Zuteilung von Notional Shares berücksichtigen explizite Ex-post-Anpassungen die Anzahl verfallener Titel während des Jahres, bewertet mit dem Aktienkurs am 31. Dezember 2020 (USD 14.13) für UBS-Aktien für 2020 (welcher von dem in der Erfolgsrechnung nach IFRS erfassten Aufwand abweichen kann). Die Daten für 2019 sind mit dem Aktienkurs am 31. Dezember 2019 (USD 12.58) für UBS-Aktien bewertet. Beim LTIP spiegeln die verfallenen Titel den Fair Value am Datum der Zuteilung wider. Für Notional Funds, die Mitarbeitenden von Asset Management im Rahmen des EOP zugeteilt werden, umfasst dies die Gutschriften für verfallene Vergütungen, welche 2020 und 2019 erfasst wurden. Für DCCP wurde der Fair Value am Datum der Zuteilung für die im Geschäftsjahr verfallenen Zuteilungen berücksichtigt. <sup>2</sup> Die Berechnung der impliziten Ex-post-Anpassungen für UBS-Aktien basiert auf der Differenz zwischen dem gewichteten Durchschnitt des Fair Value am Datum der Zuteilung und dem Aktienkurs am Jahresende. Der Betrag für Notional Funds basiert auf den Marktpreisveränderungen während der Jahre 2020 und 2019. Für das Konzernleitungsmitglied, das während 2020 ernannt wurde, sind alle Zuteilungen unter der Konzernleitung erfasst.

## Material Risk Takers

Für Einheiten, die in der EU reguliert werden, identifizieren wir Mitarbeitende, die als MRTs gelten, gemäss den lokalen regulatorischen Anforderungen, der betreffenden delegierten Verordnung der Europäischen Kommission sowie der EU-Eigenkapitalrichtlinie von 2013 (CRD IV). Zu dieser Gruppe gehören das Senior Management, Risk Takers, ausgewählte Mitarbeitende in Kontroll- oder Supportfunktionen und gewisse Mitarbeitende, deren Gesamtvergütung eine definierte Schwelle überschreitet. Für 2020 identifizierten wir im Zusammenhang mit den EU / UK-Einheiten 672 MRTs.

Die variable Vergütung an die MRTs unterliegt spezifischen Bedingungen lokaler Aufsichtsbehörden, wie zum Beispiel einem maximalen Verhältnis zwischen variabler und fixer Vergütung. UBS hat, wo erforderlich, in Abstimmungen der betreffenden Aktionäre die Genehmigung erhalten, das Verhältnis zwischen variabler und fixer Vergütung auf 200% zu erhöhen. Zu den weiteren regulatorischen Anforderungen, die für MRTs gelten, zählen: dass mindestens 40% bis 60% der leistungsabhängigen Zuteilung als aufgeschobene Vergütung erfolgen müssen und dass mindestens 50% der sofort übertragenen leistungsabhängigen Zuteilungen in Form von UBS-Aktien auszurichten sind, die für zwölf Monate gesperrt sind.

Wie bei den aufgeschobenen Zuteilungen werden alle Instrumente, die MRTs im Rahmen der Pläne für aufgeschobene Vergütung von UBS aufgrund ihrer Leistung im Jahr 2020 zugeteilt wurden, nach Ablauf der Aufschubfrist für weitere sechs oder zwölf Monate gesperrt, und es erfolgt keine Auszahlung von Dividenden oder Zinsen auf diesen Instrumenten während der Aufschubfrist.

Leistungsabhängige Zuteilungen, die MRTs gewährt wurden, unterliegen für einen Zeitraum von sieben Jahren nach Zuteilung Rückforderungsregelungen, gemäss denen das Unternehmen die Rückzahlung von leistungsabhängigen Zuteilungen verlangen kann (sowohl des direkt ausbezahlten als auch des nach Ablauf der Aufschubfrist übertragenen Anteils), wenn eine Person erwiesenermassen wesentlich dazu beigetragen hat, dass dem Konzern oder der betreffenden Unternehmensstruktur erhebliche finanzielle Verluste entstanden sind oder die offengelegten Ergebnisse deutlich nach unten korrigiert werden müssen, beziehungsweise wenn sie durch ihr Verhalten und / oder die Unterlassung erforderlicher Massnahmen dazu beigetragen hat, dass der Konzern einen erheblichen Reputationsschaden erlitten hat.

Aufgrund regulatorischer UK-Vorschriften unterliegen LTIP-Zuteilungen an UK MRTs und SMFs weiteren nicht finanziellen verhaltensbezogenen Leistungsmessgrössen.

## Britisches Senior Managers and Certification Regime

Das Senior Managers and Certification Regime (SMCR) der britischen Prudential Regulation Authority (PRA) und Financial Conduct Authority (FCA) schreibt vor, dass Mitarbeitende mit bestimmten Verantwortungen, die bestimmte wichtige Funktionen innehaben und / oder die in bestimmte andere Kategorien fallen, als SMFs eingestuft werden.

Für SMFs gelten spezifische Vergütungsanforderungen, darunter längere Aufschub-, Sperr- und Rückforderungsfristen. Die Aufschubfrist für SMFs beträgt sieben Jahre, wobei die aufgeschobenen leistungsabhängigen Zuteilungen frühestens anteilmässig ab Jahr 3 bis Jahr 7 übertragen werden. Diese Zuteilungen unterliegen zudem nach der Übertragung einer zwölfmonatigen Sperrfrist. Die Rückforderungsrichtlinien für SMFs gestatten Rückforderungen bis zu zehn Jahre nach der leistungsabhängigen Zuteilung (anwendbar, wenn gegen einen Mitarbeitenden nach Ablauf der ursprünglichen siebenjährigen Rückforderungsperiode eine Untersuchung läuft). Alle SMFs gelten auch als MRTs und unterliegen als solche denselben Verboten hinsichtlich der Auszahlung von Dividenden und Zinsen.

## Kontrollfunktionen und Group Internal Audit

Unsere Kontrollfunktionen müssen unabhängig sein, um die Risiken effizient zu überwachen. Daher wird ihre Vergütung unabhängig von den ertragsgenerierenden Bereichen festgelegt, welche sie beaufsichtigen, überwachen oder kontrollieren. Ihr Pool für leistungsabhängige Zuteilungen basiert nicht auf den Ergebnissen dieser Unternehmensbereiche, sondern auf der Performance des Gesamtkonzerns. Wir berücksichtigen zudem weitere Faktoren, beispielsweise wie effektiv die Performance der Kontrollfunktion war, sowie unsere Marktposition. Die Entscheidungen hinsichtlich der individuellen Vergütung für das Senior Management der Kontrollfunktionen werden von den jeweiligen Funktionsleitern getroffen und vom Group CEO bewilligt. Entscheidungen über die individuelle Vergütung der Mitglieder von Group Internal Audit (GIA) werden vom Leiter GIA getroffen und vom Verwaltungsratspräsidenten genehmigt. Auf Vorschlag des Verwaltungsratspräsidenten wird die Gesamtvergütung des Leiters GIA durch das Compensation Committee genehmigt.



## Personalaufwand Konzern 2020

Per 31. Dezember 2020 beschäftigten wir 71 551 Mitarbeitende (Vollzeitäquivalente). Diese Nettozunahme von 2950 gegenüber dem 31. Dezember 2019 war in erster Linie auf das Insourcing bestimmter Tätigkeiten von externen Anbietern in unsere Business Solutions Centers zurückzuführen.

Die nachfolgende Tabelle zeigt den gesamten Personalaufwand für das Jahr 2020. Dieser umfasst Gehälter, Vorsorgekosten, Sozialversicherungsbeiträge, die variable Vergütung und andere Personalkosten. Die variable Vergütung beinhaltet leistungsabhängige Barvergütungen, die 2021 für das Geschäftsjahr 2020 ausbezahlt wurden, Amortisationen für gesperrte aufgeschobene Zuteilungen früherer Jahre sowie Kosten für aufgeschobene Zuteilungen an Mitarbeitende, die zum Zuteilungszeitpunkt gemäss dem Vergütungsmodell das Pensionsalter erreichen.

Der Pool für leistungsabhängige Zuteilungen entspricht dem Wert der für das Geschäftsjahr 2020 zugeteilten leistungsabhängigen Zuteilungen, wobei sowohl sofort ausbezahlte als auch aufgeschobene Zuteilungen eingeschlossen sind. Bei der Bestimmung des Aufwands für die variable Vergütung sind folgende Anpassungen erforderlich, um den Pool für leistungsabhängige Zuteilungen mit den Kosten abzugleichen, die in der nach IFRS erstellten Konzernrechnung von UBS erfasst werden:

- Kürzung für auf spätere Perioden aufgeschobenen Aufwand (Amortisation von nicht übertragenen Zuteilungen, die 2021

für das Geschäftsjahr 2020 gewährt wurden) sowie buchhalterische Anpassungen; und

- Zuschlag für die 2020 erfolgten Amortisationen gesperrter aufgeschobener Zuteilungen früherer Jahre.

Da ein wesentlicher Teil der Gesamtvergütung in Form aufgeschobener Zuteilungen erfolgt, machen die Amortisationen gesperrter aufgeschobener Zuteilungen aus früheren Jahren einen erheblichen Teil der Kosten nach IFRS in den Jahren 2020 und 2021 aus. Im Jahr 2020 änderte UBS die Bedingungen bestimmter ausstehender aufgeschobener Vergütungszuteilungen, welche für die Geschäftsjahre 2015 bis 2019 gewährt wurden, indem sie für berechnete Mitarbeitende die Bedingung hinsichtlich zukünftiger Dienstzeit aufhob. Dies erfolgte, um Mitarbeitenden in Zeiten wirtschaftlicher Unsicherheit zusätzliche berufliche Flexibilität zu ermöglichen. Diese Zuteilungen können nach wie vor verfallen, wenn bestimmte Bedingungen bezüglich der Aufschubfrist nicht erfüllt werden. In der Folge hat UBS im dritten Quartal 2020 einen Aufwand von 359 Millionen US-Dollar erfasst. Für das Gesamtjahr ergab sich ein zusätzlicher Aufwand von rund 280 Millionen US-Dollar.

» Siehe «Anmerkung 1b Änderungen der

Rechnungslegungsgrundsätze, Vergleichbarkeit und weitere Änderungen», «Anmerkung 6 Personalaufwand» und «Anmerkung 27 Leistungen an Arbeitnehmer: variable Vergütung» im Abschnitt «Konzernrechnung» des Geschäftsberichts 2020 für weitere Informationen

### Personalaufwand

Mio. USD	In der Erfolgsrechnung nach IFRS erfasster Aufwand				
	Im Zusammenhang mit dem Geschäftsjahr 2020	Im Zusammenhang mit früheren Geschäftsjahren	2020 erfasster Gesamtaufwand	2019 erfasster Gesamtaufwand	2018 erfasster Gesamtaufwand
<b>Gehälter<sup>1</sup></b>	<b>7 023</b>	<b>0</b>	<b>7 023</b>	<b>6 518</b>	<b>6 448</b>
Nicht aufgeschobene Barzahlungen	2 167	(26)	2 141	1 868	2 057
Zuteilungen aufgeschobener Vergütungen	341	727	1 068	887	938
davon: Equity Ownership Plan	137	327	463	422	526
davon: Deferred Contingent Capital Plan	112	351	463	375	357
davon: Long Term Incentive Plan	42	11	54	39	0
davon: Asset Management EOP	49	39	88	51	53
davon: Andere leistungsabhängige Zuteilungen	0	0	0	0	2
<b>Variable Vergütung – leistungsabhängige Zuteilungen<sup>2</sup></b>	<b>2 508</b>	<b>701</b>	<b>3 209</b>	<b>2 755</b>	<b>2 995</b>
davon: Garantien für neu rekrutierte Mitarbeiter	10	15	25	29	43
<b>Übrige variable Vergütung<sup>2,3</sup></b>	<b>126</b>	<b>94</b>	<b>220</b>	<b>246</b>	<b>243</b>
<b>Total Variable Vergütung, variable Vergütung an Finanzberater ausgeschlossen</b>	<b>2 634</b>	<b>795</b>	<b>3 429</b>	<b>3 001</b>	<b>3 238</b>
<b>Externe Mitarbeitende</b>	<b>375</b>	<b>0</b>	<b>375</b>	<b>381</b>	<b>489</b>
<b>Sozialleistungen</b>	<b>850</b>	<b>49</b>	<b>899</b>	<b>799</b>	<b>791</b>
<b>Vorsorgeeinrichtungen und andere Leistungen an Arbeitnehmer nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses<sup>4</sup></b>	<b>845</b>	<b>0</b>	<b>845</b>	<b>787</b>	<b>457</b>
<b>Variable Vergütung an Finanzberater<sup>2,5</sup></b>	<b>3 378</b>	<b>713</b>	<b>4 091</b>	<b>4 043</b>	<b>4 054</b>
<b>Übriger Personalaufwand</b>	<b>519</b>	<b>42</b>	<b>561</b>	<b>555</b>	<b>654</b>
<b>Total Personalaufwand</b>	<b>15 625</b>	<b>1 599</b>	<b>17 224</b>	<b>16 084</b>	<b>16 132</b>

<sup>1</sup> Beinhaltet rollenbasierte Zulagen. <sup>2</sup> Siehe «Anmerkung 27 Leistungen an Arbeitnehmer: variable Vergütung» im Abschnitt «Konzernrechnung» unseres Geschäftsberichts 2020 für weitere Informationen. <sup>3</sup> Beinhaltet Ersatzzahlungen, Gutschriften für verfallene Vergütungen, Abfindungszahlungen, Zahlungen zur Bindung von Mitarbeitern und den Zinsaufwand im Zusammenhang mit dem Deferred Contingent Capital Plan. <sup>4</sup> Siehe «Anmerkung 26 Leistungen an Arbeitnehmer nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses» im Abschnitt «Konzernrechnung» unseres Geschäftsberichts 2020 für weitere Informationen. <sup>5</sup> Besteht aus formelbasierten Vergütungsmodellen, die direkt auf von Finanzberatern generierten, vergütungsrelevanten Erträgen basieren, sowie aus ergänzenden Vergütungsbestandteilen, die auf der Produktivität der Finanzberater, der Dauer der Firmenzugehörigkeit, Neugeldern und anderen Variablen basieren. Sie enthält auch Aufwendungen im Zusammenhang mit Vergütungszusagen, die mit den Finanzberatern zum Zeitpunkt ihrer Rekrutierung eingegangen werden und an Sperrfristvorgaben geknüpft sind.



# Aufgeschobene Vergütung

## Übertragung von in früheren Jahren gewährten Zuteilungen, welche Performance-Bedingungen unterliegen

Die nachstehenden Tabellen zeigen, in welchem Mass die Performance-Bedingungen für in früheren Jahren gewährte Zuteilungen erfüllt wurden, sowie den prozentualen Anteil der Tranche, die 2021 übertragen wird.

Equity Ownership Plan (EOP) 2015 / 2016, EOP 2016 / 2017, EOP 2017 / 2018 und EOP 2018 / 2019		
Performance-Bedingungen	Erzielte Performance <sup>1</sup>	Übertragene Tranche in %
Rendite auf das harte Kernkapital (Return on Common Equity Tier 1 Capital, RoCET1) und RoAE der Unternehmensbereiche	Die Performance-Bedingungen im Konzern und in den Unternehmensbereichen wurden erfüllt. EOP 2015 / 2016: Die dritte und letzte Tranche der an die Konzernleitung gewährten Zuteilungen wird vollständig übertragen. EOP 2016 / 2017: Die zweite Tranche der an die Konzernleitung gewährten Zuteilungen wird vollständig übertragen. EOP 2017 / 2018: Die erste Tranche der an die Konzernleitung gewährten Zuteilungen und die zweite Tranche der an alle anderen am Plan teilnehmenden Mitarbeitenden gewährten Zuteilungen werden vollständig übertragen. EOP 2018 / 2019: Die erste Tranche der an alle anderen am Plan teilnehmenden Mitarbeitenden gewährten Zuteilungen wird vollständig übertragen.	100%

Deferred Contingent Capital Plan (DCCP) 2015 / 2016		
Performance-Bedingungen	Erzielte Performance <sup>1</sup>	Übertragene Tranche in %
Harte Kernkapitalquote (CET1), Viability-Ereignis und, zusätzlich für die Konzernleitung, der Vorsteuergewinn des Konzerns	Die Performance-Bedingungen wurden erfüllt. Der DCCP 2015 / 2016 wird vollständig übertragen.	100%

<sup>1</sup> Die erzielte Performance kann um offengelegte Faktoren, die generell die zugrunde liegende Unternehmensperformance nicht reflektieren, bereinigt werden.

## Verzeichnis der Tabellen

	Seite
Aktienbesitz / -anspruch von Mitgliedern der Konzernleitung	51
Total aller übertragenen und nicht übertragenen Aktien von Mitgliedern der Konzernleitung	51
Anzahl Aktien von Mitgliedern des Verwaltungsrats	52
Total aller gesperrten und nicht gesperrten Aktien von Mitgliedern des Verwaltungsrats	52
Kredite an die Mitglieder der Konzernleitung	53
Kredite an die Mitglieder des Verwaltungsrats	53
Vergütungen an ehemalige Mitglieder des Verwaltungsrats und der Konzernleitung	53

Geprüft I

**Aktienbesitz / -anspruch von Mitgliedern der Konzernleitung<sup>1</sup>**

Name, Funktion	per 31. Dezember	Anzahl aufgeschobene Aktien / Risiken ausgesetzt <sup>2</sup>	Anzahl nicht aufgeschobene Aktien	Total Anzahl Aktien	Möglicherweise übertragene Stimmrechte in %
Ralph A.J.G. Hamers, Group Chief Executive Officer	2020	14 841	0	14 841	0,001
	2019	-	-	-	-
Sergio P. Ermotti, ehemaliger Group Chief Executive Officer	2020	-	-	-	-
	2019	1 862 480	2 150 003	4 012 483	0,227
Christian Bluhm, Group Chief Risk Officer	2020	582 787	218	583 005	0,035
	2019	440 953	0	440 953	0,025
Markus U. Diethelm, Group General Counsel	2020	706 845	617 858	1 324 703	0,079
	2019	698 402	458 426	1 156 828	0,065
Kirt Gardner, Group Chief Financial Officer	2020	696 500	165 223	861 723	0,051
	2019	532 643	129 807	662 450	0,037
Suni Harford, President Asset Management	2020	352 329	0	352 329	0,021
	2019	63 211	0	63 211	0,004
Robert Karofsky, Co-President Investment Bank	2020	627 748	357 621	985 369	0,059
	2019	577 606	492 476	1 070 082	0,061
Sabine Keller-Busse, Group Chief Operating Officer und President UBS EMEA	2020	639 087	349 834	988 921	0,059
	2019	423 778	315 922	739 700	0,042
Iqbal Khan, Co-President Global Wealth Management	2020	742 546	68 253	810 799	0,048
	2019	712 342	0	712 342	0,040
Edmund Koh, President Asia Pacific	2020	421 930	337 062	758 992	0,045
	2019	380 340	183 104	563 444	0,032
Axel P. Lehmann, President Personal & Corporate Banking und President UBS Switzerland	2020	690 537	331 677	1 022 214	0,061
	2019	522 202	277 978	800 180	0,045
Tom Naratil, Co-President Global Wealth Management und President UBS Americas	2020	1 383 854	770 780	2 154 634	0,128
	2019	1 307 554	609 477	1 917 031	0,108
Piero Novelli, Co-President Investment Bank	2020	660 240	408 897	1 069 137	0,064
	2019	599 156	429 652	1 028 808	0,058
Markus Ronner, Group Chief Compliance and Governance Officer	2020	302 584	130 097	432 681	0,026
	2019	214 850	68 097	282 947	0,016
<b>Total</b>	2020	7 821 828	3 537 520	11 359 348	0,675
	2019	8 335 517	5 114 942	13 450 459	0,761

<sup>1</sup> Enthält alle aufgeschobenen und nicht aufgeschobenen Aktien von Mitgliedern der Konzernleitung inklusive jener von nahestehenden Personen. 2020 und 2019 wurden keine Optionen von Mitgliedern der Konzernleitung oder ihnen nahestehenden Personen gehalten. Siehe «Anmerkung 27 Leistungen an Arbeitnehmer: variable Vergütung» im Abschnitt «Konzernrechnung» unseres Geschäftsberichts 2020 für weitere Informationen. <sup>2</sup> Inklusive unter variablen Vergütungsplänen mit Verfallsklauseln zugewiesener Aktien. LTIP-Werte sind mit dem Fair Value zum Zuteilungszeitpunkt reflektiert. Die tatsächliche Anzahl zu übertragender Aktien wird gemäss den Planbedingungen berechnet werden. Weitere Informationen zu den Plänen sind im Abschnitt «Vergütung» dieses Berichts unter «Vergütung im Konzern» aufgeführt.



Geprüft I

**Total aller nicht aufgeschobenen und aufgeschobenen Aktien von Mitgliedern der Konzernleitung<sup>1,2</sup>**

	Total	Davon nicht aufgeschoben	Davon aufgeschoben bis					
			2021	2022	2023	2024	2025	2026
<b>Aktien per 31. Dezember 2020</b>	<b>11 359 348</b>	<b>3 537 520</b>	<b>1 424 063</b>	<b>1 854 660</b>	<b>2 070 158</b>	<b>1 656 600</b>	<b>774 416</b>	<b>41 931</b>
			2020	2021	2022	2023	2024	2025
<b>Aktien per 31. Dezember 2019</b>	<b>13 450 459</b>	<b>5 114 942</b>	<b>1 798 389</b>	<b>1 811 721</b>	<b>2 199 926</b>	<b>1 517 110</b>	<b>1 008 371</b>	<b>0</b>

<sup>1</sup> Inklusive Aktien von nahestehenden Personen. <sup>2</sup> Inklusive unter variablen Vergütungsplänen mit Verfallsklauseln zugewiesener Aktien. Die tatsächliche Anzahl in Zukunft zu übertragender Aktien wird gemäss den Planbedingungen berechnet werden. Siehe Abschnitt «Vergütung im Konzern» in diesem Bericht für weitere Informationen.



## Geprüft I

Anzahl Aktien von Mitgliedern des Verwaltungsrats<sup>1</sup>

Name, Funktion	per 31. Dezember	Anzahl Aktien	Stimmrechte in %
Axel A. Weber, Verwaltungsratspräsident	2020	1 046 994	0,062
	2019	938 627	0,053
David Sidwell, ehemaliger Vizepräsident und Senior Independent Director <sup>2</sup>	2020	-	
	2019	167 595	0,009
Jeremy Anderson, Vizepräsident und Senior Independent Director	2020	66 744	0,004
	2019	31 456	0,002
William C. Dudley, Mitglied	2020	26 181	0,002
	2019	0	0,000
Reto Francioni, Mitglied	2020	154 086	0,009
	2019	125 628	0,007
Fred Hu, Mitglied	2020	42 428	0,003
	2019	15 145	0,001
Mark Hughes, Mitglied <sup>2</sup>	2020	4 920	0,000
	2019	-	
Nathalie Rachou, Mitglied <sup>2</sup>	2020	0	0,000
	2019	-	
Julie G. Richardson, Mitglied	2020	88 401	0,005
	2019	46 283	0,003
Isabelle Romy, ehemaliges Mitglied <sup>2</sup>	2020	-	
	2019	143 928	0,008
Robert W. Scully, ehemaliges Mitglied <sup>2</sup>	2020	-	
	2019	71 540	0,004
Beatrice Weder di Mauro, Mitglied	2020	198 578	0,012
	2019	172 397	0,010
Dieter Wemmer, Mitglied	2020	88 743	0,005
	2019	60 285	0,003
Jeanette Wong, Mitglied	2020	33 722	0,002
	2019	0	0,000
<b>Total</b>	2020	1 750 797	0,104
	2019	1 772 884	0,100

<sup>1</sup> Enthält gesperrte und nicht gesperrte Aktien von Mitgliedern des Verwaltungsrats inklusive jener von nahestehenden Personen. 2020 und 2019 wurden keine Optionen gewährt. <sup>2</sup> An der Generalversammlung 2020 wurden Mark Hughes und Nathalie Rachou neu gewählt und David Sidwell, Isabelle Romy und Robert W. Scully standen nicht mehr zur Wiederwahl zur Verfügung.

## Geprüft I

Total aller gesperrten und nicht gesperrten Aktien von Mitgliedern des Verwaltungsrats<sup>1</sup>

	Total	Davon nicht gesperrt	Davon gesperrt bis			
			2021	2022	2023	2024
<b>Aktien per 31. Dezember 2020</b>	<b>1 750 797</b>	658 642	205 961	197 395	332 743	356 056
			2020	2021	2022	2023
<b>Aktien per 31. Dezember 2019</b>	<b>1 772 884</b>	502 095	264 889	299 357	270 111	436 432

<sup>1</sup> Inklusive Aktien von nahestehenden Personen.

## Geprüft I

**Kredite an die Mitglieder der Konzernleitung<sup>1</sup>**

Gemäss Artikel 38 der Statuten der UBS Group AG können die Mitglieder der Konzernleitung Kredite erhalten. Diese Kredite werden im Rahmen des üblichen Geschäftsgangs zu den im Wesentlichen gleichen Bedingungen wie für andere Mitarbeitende, einschliesslich Zinsen und Sicherheiten,

vergeben und weisen weder ein unüblich hohes Rückzahlungsrisiko noch sonstige für das Unternehmen unvorteilhafte Merkmale auf. Der Gesamtbetrag solcher Kredite darf pro Mitglied der Konzernleitung 20 Millionen Franken nicht übersteigen.

CHF (Ausnahmen sind angegeben) <sup>2</sup>		USD (zum Vergleich)	
Name, Funktion	per 31. Dezember	Kredite <sup>3</sup>	Kredite <sup>3</sup>
Markus U. Diethelm, Group General Counsel (höchster Kredit 2020)	2020	6 131 500	6 924 058
Axel P. Lehmann, President Personal & Corporate Banking und President UBS Switzerland (höchster Kredit 2019)	2019	9 140 000	
Total Kredite an alle Mitglieder der Konzernleitung <sup>4</sup>	2020	31 830 394	35 944 791
	2019	30 700 354	

<sup>1</sup> Der Konzernleitung nahestehenden Personen wurden nur Kredite zu marktüblichen Bedingungen gewährt. <sup>2</sup> Beträge in Schweizer Franken und US-Dollar entsprechen den lokalen Währungen, welche zum jeweiligen Jahresendwechselkurs umgerechnet wurden. <sup>3</sup> Alle gewährten Kredite sind gesicherte Kredite. <sup>4</sup> Keine ungenutzten, nicht bestätigten Kreditzusagen in den Jahren 2020 und 2019.



## Geprüft I

**Kredite an die Mitglieder des Verwaltungsrats<sup>1</sup>**

Kredite an unabhängige Mitglieder des Verwaltungsrats werden gemäss Artikel 33 der Statuten der UBS Group AG im Rahmen des üblichen Geschäftsgangs zu allgemeinen Marktbedingungen gewährt. Als nicht unabhängiges Mitglied kann dem Verwaltungsratspräsidenten im Rahmen des üblichen Geschäftsgangs zu den im Wesentlichen gleichen Bedingungen

wie für Mitarbeitende, einschliesslich Zinsen und Sicherheiten, ein Kredit gewährt werden, der weder ein unüblich hohes Rückzahlungsrisiko noch sonstige für das Unternehmen unvorteilhafte Merkmale aufweist. Der Gesamtbetrag solcher Kredite darf pro Mitglied des Verwaltungsrats 20 Millionen Franken nicht übersteigen.

CHF (Ausnahmen sind angegeben) <sup>2</sup>		USD (zum Vergleich)	
	per 31. Dezember	Kredite <sup>3,4</sup>	Kredite <sup>3,4</sup>
Total Kredite an alle Mitglieder des Verwaltungsrats	2020	2 100 000	2 371 446
	2019	890 439	

<sup>1</sup> Dem Verwaltungsrat nahestehenden Personen wurden nur Kredite zu marktüblichen Bedingungen gewährt. <sup>2</sup> Beträge in Schweizer Franken und US-Dollar entsprechen den lokalen Währungen, welche zum jeweiligen Jahresendwechselkurs umgerechnet wurden. <sup>3</sup> Alle gewährten Kredite sind gesicherte Kredite. <sup>4</sup> CHF 600 000 für Reto Francioni und CHF 1 500 000 für Beatrice Weder di Mauro im Jahr 2020 und CHF 600 000 für Reto Francioni und CHF 290 439 für Dieter Wemmer im Jahr 2019.



## Geprüft I

**Vergütungen an ehemalige Mitglieder des Verwaltungsrats und der Konzernleitung<sup>1</sup>**

CHF (Ausnahmen sind angegeben) <sup>2</sup>					USD (zum Vergleich)
	Für das Jahr	Vergütungen	Nebenleistungen	Total	Total
Ehemalige Mitglieder des Verwaltungsrats	2020	0	0	0	0
	2019	0	0	0	
Gesamtvergütungen aller ehemaligen Mitglieder der Konzernleitung <sup>3</sup>	2020	0	206 048	206 048	232 682
	2019	0	51 912	51 912	
Gesamtvergütungen aller ehemaligen Mitglieder des Verwaltungsrats und der Konzernleitung	2020	0	206 048	206 048	232 682
	2019	0	51 912	51 912	

<sup>1</sup> Vergütungen in Verbindung mit der Tätigkeit von ehemaligen Mitgliedern des Verwaltungsrats oder der Konzernleitung, oder Vergütungen, die nicht marktüblich sind. <sup>2</sup> Beträge in Schweizer Franken und US-Dollar entsprechen den lokalen Währungen, welche zum jeweiligen Jahresendwechselkurs umgerechnet wurden. <sup>3</sup> Umfasst Nebenleistungen im Jahr 2020 an zwei ehemalige Mitglieder der Konzernleitung und für 2019 an ein ehemaliges Mitglied der Konzernleitung.

## Vergütungsbestimmungen in den Statuten

Gemäss den Schweizer Bestimmungen zur Mitsprache bei der Vergütung haben Aktionäre von in der Schweiz kotierten Unternehmen massgeblichen Einfluss auf die Vergütung von Verwaltungsrat und Geschäftsleitung. UBS setzt diese Bestimmung durch eine bindende jährliche Abstimmung über die Vergütung gemäss den folgenden Bestimmungen der Statuten um:

**Abstimmung über die Vergütung:** Gemäss Artikel 43 der Statuten der UBS Group AG genehmigt die Generalversammlung die Anträge des Verwaltungsrates in Bezug auf:

- a) den maximalen Gesamtbetrag der Vergütung des Verwaltungsrates für die Dauer bis zur nächsten ordentlichen Generalversammlung,
- b) den maximalen Gesamtbetrag der fixen Vergütung der Konzernleitung für das folgende Geschäftsjahr und
- c) den Gesamtbetrag der variablen Vergütung der Konzernleitung für das vergangene Geschäftsjahr.

Der Verwaltungsrat kann der Generalversammlung abweichende oder zusätzliche Anträge in Bezug auf die gleichen oder andere Zeitperioden zur Genehmigung vorlegen. Genehmigt die Generalversammlung einen Antrag des Verwaltungsrates nicht, setzt der Verwaltungsrat den entsprechenden (maximalen) Gesamtbetrag oder (maximale) Teilbeträge unter Berücksichtigung aller relevanten Faktoren fest und unterbreitet den oder die so festgesetzten Beträge der Generalversammlung zur Genehmigung. Die UBS Group AG oder von ihr kontrollierte Unternehmen können Vergütungen vor der Genehmigung durch die Generalversammlung unter Vorbehalt der nachträglichen Genehmigung ausrichten.

**Grundsätze der Vergütung:** Gemäss den Artikeln 45 und 46 der Statuten der UBS Group AG umfasst die Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrates die Grundentschädigung und kann weitere Vergütungselemente und Leistungen umfassen. Die Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrates zielt darauf ab, der Verantwortung und Leitungsrolle ihrer Funktion gerecht zu werden, qualifizierte Individuen anzuziehen und an sich zu binden sowie die Ausrichtung auf die Aktionärsinteressen sicherzustellen.

Die Vergütung der Mitglieder der Konzernleitung umfasst fixe und variable Vergütungselemente. Die fixe Vergütung umfasst das Grundgehalt und kann weitere Vergütungselemente und Leistungen umfassen. Die variablen Vergütungselemente orientieren sich an finanziellen und nicht-finanziellen Leistungswerten, die das Ergebnis der UBS Group AG und / oder von Teilen davon, in Bezug auf den Markt, andere Unternehmen oder vergleichbare Richtgrössen berechnete Ziele, kurz- und langfristige strategische Ziele und / oder individuelle Ziele berücksichtigen. Der Verwaltungsrat oder, soweit an ihn delegiert, der Vergütungsausschuss legt die entsprechenden Leistungswerte, die gesamten und individuellen Leistungsziele und deren Erreichung fest. Der Verwaltungsrat oder, soweit an ihn delegiert, der Vergütungsausschuss zielt darauf ab, mittels angemessener Aufschübe, Verfallsbedingungen, Höchstbeträgen für Vergütungen, Vorkehrungen gegen nachteilige Handlungen und ähnlicher Massnahmen in Bezug auf Teile oder die gesamte Vergütung die Ausrichtung auf ein nachhaltiges Ergebnis und die angemessene Risikoübernahme sicherzustellen. Teile der variablen Vergütung unterliegen einer mehrjährigen Erdienungs- oder Sperrfrist (vesting period).

**Zusätzlicher Betrag für Mitglieder der Konzernleitung, die nach der Abstimmung der Generalversammlung über den Gesamtbetrag der Vergütung ernannt wurden:** Reicht der durch die Generalversammlung bereits genehmigte maximale Gesamtbetrag der Vergütung nicht aus, um die Vergütung an eine Person auszurichten, die in die Konzernleitung eintritt oder innerhalb der Konzernleitung befördert wird, nachdem die Generalversammlung die Vergütung genehmigt hat, so sind gemäss Artikel 46 der Statuten der UBS Group AG die UBS Group AG oder von ihr kontrollierte Unternehmen ermächtigt, jedem solchen Mitglied der Konzernleitung während der bereits genehmigten Vergütungsperiode(n) einen Zusatzbetrag auszurichten. Der Gesamtbetrag für solche Zusatzbeträge darf je Vergütungsperiode 40% der während der letzten drei Jahre an die Konzernleitung ausgerichteten durchschnittlichen jährlichen Gesamtvergütung nicht übersteigen.

› **Siehe [ubs.com/governance](https://ubs.com/governance) für weitere Informationen**



Ernst & Young AG  
Aeschengraben 27  
Postfach  
CH-4002 Basel

Telefon +41 58 286 86 86  
Fax +41 58 286 86 00  
www.ey.com/ch

An die Generalversammlung der  
UBS Group AG, Zürich

Basel, 4. März 2021

## Bericht der Revisionsstelle über die Prüfung des Vergütungsberichts

Wir haben den Vergütungsbericht der UBS Group AG für das am 31. Dezember 2020 abgeschlossene Geschäftsjahr geprüft. Die Prüfung beschränkte sich dabei auf die Angaben nach Art. 14 – 16 der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV) in den mit «geprüft» gekennzeichneten Tabellen des Vergütungsberichts: *Gesamtvergütung der Mitglieder der Konzernleitung, Details zu den Vergütungen der nicht unabhängigen Mitglieder des Verwaltungsrats und zusätzliche Informationen, Gesamtvergütungen der Mitglieder des Verwaltungsrats, Details zu den Vergütungen der unabhängigen Mitglieder des Verwaltungsrats und zusätzliche Informationen, Kredite an die Mitglieder der Konzernleitung, Kredite an die Mitglieder des Verwaltungsrats, Vergütungen an ehemalige Mitglieder des Verwaltungsrats und der Konzernleitung.*

### Verantwortung des Verwaltungsrates

Der Verwaltungsrat ist für die Erstellung und sachgerechte Gesamtdarstellung des Vergütungsberichts in Übereinstimmung mit dem Gesetz und der VegüV verantwortlich. Zudem obliegt ihm die Verantwortung für die Ausgestaltung der Vergütungsgrundsätze und die Festlegung der einzelnen Vergütungen.

### Verantwortung des Prüfers

Unsere Aufgabe ist es, auf der Grundlage unserer Prüfung ein Urteil zum Vergütungsbericht abzugeben. Wir haben unsere Prüfung in Übereinstimmung mit den Schweizer Prüfungsstandards durchgeführt. Nach diesen Standards haben wir die beruflichen Verhaltensanforderungen einzuhalten und die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass hinreichende Sicherheit darüber erlangt wird, ob der Vergütungsbericht dem Gesetz und den Art. 14 – 16 der VegüV entspricht.

Eine Prüfung beinhaltet die Durchführung von Prüfungshandlungen, um Prüfungsnachweise für die im Vergütungsbericht enthaltenen Angaben zu den Vergütungen, Darlehen und Krediten gemäss Art. 14 – 16 VegüV zu erlangen. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemässen Ermessen des Prüfers. Dies schliesst die Beurteilung der Risiken wesentlicher – beabsichtigter oder unbeabsichtigter – falscher Darstellungen im Vergütungsbericht ein. Diese Prüfung umfasst auch die Beurteilung der Angemessenheit der angewandten Bewertungsmethoden von Vergütungselementen sowie die Beurteilung der Gesamtdarstellung des Vergütungsberichts.

Wir sind der Auffassung, dass die von uns erlangten Prüfungsnachweise ausreichend und geeignet sind, um als Grundlage für unser Prüfungsurteil zu dienen.

### Prüfungsurteil

Nach unserer Beurteilung entspricht der Vergütungsbericht der UBS Group AG für das am 31. Dezember 2020 abgeschlossene Geschäftsjahr dem Gesetz und den Art. 14 – 16 der VegüV.

Ernst & Young AG

Maurice McCormick

Zugelassener Revisionsexperte  
(Leitender Revisor)

Bruno Patusi

Zugelassener Revisionsexperte

# Informationsportfolio

## Berichterstattung

**Jahrespublikationen:** *Annual Report (SAP-Nr. 80531)*: Dieser auf Englisch veröffentlichte Bericht gibt in einem Band einen Überblick über die Strategie und Ergebnisse des Konzerns, die Strategie und Ergebnisse unserer Unternehmensbereiche und des Corporate Center; über Risiko-, Bilanz- und Kapitalbewirtschaftung sowie über Corporate Governance und unser Vergütungsrahmenwerk, einschliesslich der Informationen zur Vergütung für die Mitglieder des Verwaltungsrats und der Konzernleitung, und enthält Finanzinformationen, einschliesslich der Konzernrechnung.

*Geschäftsbericht (SAP-Nr. 80531)*: Diese Publikation stellt eine deutsche Übersetzung des Annual Report zur Verfügung.

*Jahresrückblick (SAP-Nr. 80530)*: Diese Broschüre enthält die wichtigsten Informationen zu unserer Strategie und unserem Ergebnis, mit einem Schwerpunkt auf der Unternehmensverantwortung von UBS. Sie erscheint auf Englisch, Deutsch, Französisch und Italienisch.

*Vergütungsbericht (SAP-Nr. 82307)*: Dieser Bericht erörtert unsere Vergütungsstruktur und gibt Auskunft über die Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrats und der Konzernleitung. Er erscheint auf Englisch und Deutsch.

**Quartalspublikationen:** Der quartalsweise erscheinende Finanzbericht informiert über die Strategie und Ergebnisse im jeweiligen Quartal. Er erscheint auf Englisch.

**Publikationen herunterladen und bestellen:** Die Jahres- und Quartalspublikationen können als PDF abgerufen werden unter [ubs.com/investoren](https://ubs.com/investoren), siehe «Finanzberichterstattung für UBS Group AG und UBS AG», und als gedruckte Ausgaben von UBS unentgeltlich angefordert werden. Jährliche Publikationen können über den Link «Services für Analysten & Aktionäre» unter [ubs.com/investoren](https://ubs.com/investoren) oder auf dem Postweg unter Angabe der SAP-Nummer und Sprachpräferenz, wo anwendbar, bei UBS AG, F4UK-AUL, Postfach, CH-8098 Zürich, bestellt werden.

## Weitere Informationen

**Webseite:** Auf der Investor-Relations-Webseite [ubs.com/investoren](https://ubs.com/investoren) finden sich folgende Informationen über UBS: Medienmitteilungen, Finanzberichterstattung (einschliesslich Dokumente, die bei der Securities and Exchange Commission eingereicht wurden), Informationen für Aktionäre (einschliesslich Charts und Daten zur Kursentwicklung der UBS-Aktie sowie Dividendeninformationen), Informationen für Obligationäre, der UBS-Unternehmenskalender und Präsentationen der Konzernleitung für Anleger und Finanzanalysten. Die Informationen im Internet stehen auf Englisch und teilweise auf Deutsch zur Verfügung.

**Präsentationen zum Geschäftsgang:** Die Präsentationen unserer Quartalsergebnisse werden im Internet live übertragen. Aufzeichnungen früherer Präsentationen sind unter [ubs.com/presentationen](https://ubs.com/presentationen) abrufbar.

**Messaging Service:** E-Mail-Nachrichten zu Neuigkeiten von UBS können unter «UBS News Alert» auf [ubs.com/global/de/investor-relations/contact/investor-services.html](https://ubs.com/global/de/investor-relations/contact/investor-services.html) abonniert werden. Die Nachrichten werden wahlweise in Englisch, Deutsch, Französisch oder Italienisch versandt. Sie können Themen auswählen, über die Sie jeweils informiert werden möchten.

**Formular 20-F und andere Eingaben an die SEC:** Wir reichen periodische Berichte und andere Informationen über UBS bei der US-Börsenaufsichtsbehörde, der Securities and Exchange Commission (SEC), ein. Am wichtigsten ist dabei die Jahresberichterstattung, die mittels Formular 20-F entsprechend dem US-Wertpapiergesetz «Securities Exchange Act» von 1934 eingereicht wird. Das Formular 20-F enthält grösstenteils Querverweise, die sich auf den kombinierten UBS Group AG und UBS AG Annual Report 2019 beziehen. Es enthält jedoch auch einige zusätzliche Informationen, die sonst nirgends aufgeführt sind und die sich insbesondere an US-amerikanische Leser richten. Es empfiehlt sich, diese ergänzenden Informationen zu lesen. Sämtliche Dokumente, die wir bei der SEC einreichen, können auf der Webseite der SEC, [sec.gov](https://sec.gov) eingesehen werden. Weitere Informationen sind auf der Webseite [ubs.com/investoren](https://ubs.com/investoren) verfügbar.





## Vorwärts schauen

### UBS Jahresrückblick 2020

Online ab dem 29. März 2021 unter  
[ubs.com/annualreview](https://ubs.com/annualreview)

### Unternehmensinformationen

Die **UBS Group AG** hat ihren Sitz in der Schweiz, wo sie als Aktiengesellschaft nach Artikel 620 ff des schweizerischen Obligationenrechts eingetragen ist. Die Adresse des Hauptsitzes lautet: Bahnhofstrasse 45, CH-8001 Zürich, Schweiz, Telefon +41-44-234 1111, UID: CHE-395.345.924. Die UBS Group AG wurde 2014 als Holdinggesellschaft des UBS-Konzerns gegründet und am 10. Juni 2014 eingetragen. Die Aktien der UBS Group AG sind an der SIX Swiss Exchange sowie an der New York Stock Exchange (ISIN: CH0244767585; CUSIP: H42097107) kotiert. Die UBS Group AG besitzt 100% der ausstehenden Aktien der UBS AG.

### Kontaktadressen

#### Globale Telefonzentrale

Für Anfragen allgemeiner Art.  
[ubs.com/contact](https://ubs.com/contact)

Zürich +41-44-234 1111  
 London +44-207-567 8000  
 New York +1-212-821 3000  
 Hongkong +852-2971 8888  
 Singapur +65-6495 8000

#### Investor Relations

Unser Investor-Relations-Team unterstützt institutionelle, professionelle und private Anleger.

UBS Group AG, Investor Relations  
 Postfach  
 CH-8098 Zürich

[ubs.com/investoren](https://ubs.com/investoren)

Zürich +41-44-234 4100  
 New York +1-212-882 5734

#### Media Relations

Unser Media-Relations-Team unterstützt Medien und Journalisten weltweit.

[ubs.com/media](https://ubs.com/media)

Zürich +41-44-234 8500  
[mediarelations@ubs.com](mailto:mediarelations@ubs.com)

London +44-20-7567 4714  
[ubs-media-relations@ubs.com](mailto:ubs-media-relations@ubs.com)

New York +1-212-882 5858  
[mediarelations@ubs.com](mailto:mediarelations@ubs.com)

Hong Kong +852-2971 8200  
[sh-mediarelations-ap@ubs.com](mailto:sh-mediarelations-ap@ubs.com)

#### Group Company Secretary

Der Group Company Secretary ist Ansprechperson für Anfragen zu Vergütung und ähnlichen Themen, welche an die Verwaltungsratsmitglieder adressiert sind.

UBS Group AG  
 Group Company Secretary  
 Postfach  
 CH-8098 Zürich

[sh-company-secretary@ubs.com](mailto:sh-company-secretary@ubs.com)

Zürich +41-44-235 6652

#### Shareholder Services

Unser Shareholder-Services-Team, im Bereich Group Company Secretary angesiedelt, ist für die Eintragung der Aktionäre der UBS Group AG verantwortlich.

UBS Group AG, Shareholder Services  
 Postfach  
 CH-8098 Zürich

[sh-shareholder-services@ubs.com](mailto:sh-shareholder-services@ubs.com)

Zürich +41-44-235 6652

#### US Transfer Agent

Zuständig für Anfragen zur UBS-Aktie in den USA.

Computershare Trust Company NA  
 P.O. Box 505000  
 Louisville, KY 40233-5000, USA

Für Online-Anfragen der Aktionäre:  
[www-us.computershare.com/investor/Contact](https://www-us.computershare.com/investor/Contact)

Website für Aktionäre:  
[computershare.com/investor](https://computershare.com/investor)

Anrufe aus den USA  
 +1-866-305-9566  
 Anrufe von ausserhalb der USA  
 +1-781-575-2623  
 TDD für Hörbehinderte  
 +1-800-231-5469  
 TDD ausländische Aktionäre  
 +1-201-680-6610

### Kalender UBS Group AG

Publikation des Sustainability Report 2020: Donnerstag, 11. März 2021  
 Generalversammlung 2021: Donnerstag, 8. April 2021  
 Publikation des Berichts für das 1. Quartal 2021: Dienstag, 27. April 2021  
 Publikation des Berichts für das 2. Quartal 2021: Dienstag, 20. Juli 2021  
 Publikation des Berichts für das 3. Quartal 2021: Dienstag, 26. Oktober 2021

### Impressum

Herausgeber: UBS Group AG, Zürich, Schweiz | [ubs.com](https://ubs.com)

Sprachen: Deutsch / Englisch | SAP-Nr. 80531D

© UBS 2021. Das Schlüsselsymbol und UBS gehören zu den geschützten Marken von UBS. Alle Rechte vorbehalten.

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



**Hinweis betreffend zukunftsgerichtete Aussagen** | Dieser Bericht enthält «zukunftsgerichtete Aussagen», einschliesslich, aber nicht beschränkt auf 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. Der Ausbruch von COVID-19 und die in Reaktion auf die Pandemie ergriffenen Massnahmen hatten signifikant nachteilige Auswirkungen auf die Weltwirtschaft und auf das Kreditprofil bestimmter Kunden und anderer Marktteilnehmer und werden dies möglicherweise weiter haben, was wiederum zu höheren erwarteten Wertberichtigungen für Kreditrisiken und Kreditausfallkosten geführt hat und möglicherweise weiter führen wird. Darüber hinaus sind wir aufgrund der Ermöglichung von Arbeit ausserhalb unserer Büroräumlichkeiten erhöhten operationellen Risiken ausgesetzt, etwa in Bezug auf Überwachungs- und aufsichtsrechtliche Kontrollen, sowie erhöhten Betrugs- und Datensicherheitsrisiken. Angesichts des noch nie dagewesenen Ausmasses der in Reaktion auf die Pandemie ergriffenen Massnahmen sowie der Unsicherheit in Bezug auf Verfügbarkeit und Verteilung von Impfstoffen sowie ihrer Wirksamkeit gegen mutierte Virusstämme sind unsere zukunftsgerichteten Aussagen mit einer deutlich höheren Unsicherheit behaftet, zusätzlich zu den Unsicherheitsfaktoren, denen unsere Geschäftstätigkeit allgemein unterliegt, wie insbesondere, aber nicht abschliessend: (i) der Grad des Erfolgs von UBS bei der laufenden Umsetzung ihrer strategischen Pläne, einschliesslich ihrer Kostensenkungs- und Effizienzinitiativen sowie ihrer Fähigkeit, die Niveaus ihrer risikogewichteten Aktiven (RWA) und des Leverage Ratio Denominator (LRD), der Liquiditätsquote und anderer finanzieller Ressourcen zu steuern, unter Einschluss von Veränderungen risikogewichteter Aktiven und Passiven aufgrund höherer Marktvolatilität und anderer Veränderungen in Zusammenhang mit der COVID-19-Pandemie; (ii) der Grad des Erfolgs von UBS bei der Umsetzung von Änderungen in ihren Geschäftsaktivitäten, um veränderten Marktbedingungen sowie veränderten aufsichtsrechtlichen und sonstigen Bedingungen Rechnung zu tragen; (iii) das anhaltende Tief- oder Negativzinsumfeld in der Schweiz und anderen Jurisdiktionen; (iv) die Entwicklungen (auch infolge der COVID-19-Pandemie) im makroökonomischen Umfeld und den Märkten, in denen UBS tätig ist oder denen UBS ausgesetzt ist, einschliesslich Schwankungen der Kurse oder Liquidität von Wertpapieren, Risikoprämien und Wechselkurse sowie Auswirkungen des Wirtschaftsumfelds, von Marktentwicklungen, geopolitischen Spannungen sowie Änderungen in der Handelspolitik verschiedener Länder auf die finanzielle Position bzw. die Bonität von Kunden und Gegenparteien von UBS sowie auf die Anlegerstimmung und das Ausmass an Kundenaktivitäten; (v) Änderungen der Verfügbarkeit von Kapital und Refinanzierung, einschliesslich Änderungen der Risikoprämien und Ratings von UBS, sowie der Verfügbarkeit und Kosten von Refinanzierung, um die Anforderungen an Schuldinstrumente zu erfüllen, die für die Verlustabsorptionskapazität (Total Loss-Absorbing Capacity, TLAC) herangezogen werden können; (vi) Änderungen der Finanzgesetzgebung und Regulierung oder von deren Umsetzung in der Schweiz, in den USA, in Grossbritannien, in der Europäischen Union und auf anderen Finanzplätzen, die zu strengeren oder auf bestimmte Rechtseinheiten bezogenen Kapital-, TLAC-, Leverage-Ratio-, Finanzierungsquoten-, Liquiditäts- und Refinanzierungsanforderungen, höheren Anforderungen an die operative Widerstandsfähigkeit, zusätzlichen Steueranforderungen, Abgaben, Beschränkungen der erlaubten Tätigkeiten, Vergütungsbeschränkungen, Beschränkungen von Kapital- und Liquiditätstransfers und Betriebskostenaufteilungen innerhalb des Konzerns oder anderen Massnahmen geführt haben oder darin resultieren oder dies möglicherweise in der Zukunft tun könnten, und deren zukünftige oder potenzielle Auswirkungen auf die geschäftlichen Aktivitäten von UBS; (vii) der Grad des Erfolgs bei der Umsetzung weiterer Änderungen, die UBS an ihrer rechtlichen Struktur vornimmt, um ihre Abwicklungsfähigkeit zu verbessern und entsprechende aufsichtsrechtliche Anforderungen zu erfüllen, sowie die mögliche Notwendigkeit weiterer Anpassungen der Rechtsstruktur oder des Buchungsmodells des UBS-Konzerns als Reaktion auf rechtliche und regulatorische Anforderungen, Vorstösse in der Schweiz und anderen Jurisdiktionen betreffend zwingende Strukturreformen für Banken oder systemrelevante Institutionen oder andere externe Entwicklungen sowie die Frage, inwieweit solche Änderungen die beabsichtigte Wirkung haben werden; (viii) die Fähigkeit von UBS, ihre Systeme und Kontrollen zur Entdeckung und Prävention von Geldwäsche und zur Befolgung von Sanktionen aufrechtzuerhalten und zu verbessern, um den sich wandelnden regulatorischen Anforderungen und Erwartungen, besonders in den USA, gerecht zu werden; (ix) die sich aus dem Austritt von Grossbritannien aus der EU ergebenden Unsicherheiten; (x) 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; (xi) Änderungen der in unserem Geschäft anwendbaren Verhaltensstandards aufgrund von möglichen neuen Regulierungen oder der neuartigen Durchsetzung bestehender Standards, einschliesslich Massnahmen zur Einführung neuer und erhöhter Pflichten im Umgang mit Kunden und bei der Ausführung und Bearbeitung von Kundentransaktionen; (xii) die mögliche Haftung von UBS oder mögliche Einschränkungen oder Strafen, die Aufsichtsbehörden UBS infolge von Rechtsstreitigkeiten, vertraglichen Ansprüchen und regulatorischen Untersuchungen auferlegen, einschliesslich der Möglichkeit eines Ausschlusses von gewissen Geschäftsaktivitäten, potenziell hoher Bussen oder Geldstrafen oder des Verlusts von Lizenzen oder Rechten infolge regulatorischer oder anderer behördlicher Sanktionen sowie der Auswirkung, die Rechtsstreitigkeiten, regulatorische und ähnliche Angelegenheiten auf die operationelle Risikokomponente unserer risikogewichteten Aktiven sowie auf den zur Rückführung an die Aktionäre verfügbaren Kapitalbetrag haben; (xiii) die Auswirkungen von steuerlichen oder regulatorischen Entwicklungen sowie von möglichen Änderungen an Weisungen und Grundsätzen von UBS auf das grenzüberschreitende Geschäft von UBS; (xiv) 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; (xv) Änderungen von Rechnungslegungs- oder Steuerstandards und -grundsätzen oder von deren Auslegung, die den Ausweis von Gewinn oder Verlust, die Bewertung von Goodwill, die Berücksichtigung latenter Steueransprüche und andere Aspekte beeinflussen; (xvi) die Fähigkeit von UBS, neue Technologien und Geschäftsmethoden einzuführen, einschliesslich digitaler Dienste und Technologien, sowie die Fähigkeit, im Wettbewerb sowohl mit bestehenden als auch mit neuen Finanzdienstleistern erfolgreich zu sein, auch wenn diese teilweise nicht gleich hohen regulatorischen Anforderungen unterstehen; (xvii) Grenzen der Wirksamkeit der UBS-internen Prozesse für Risikomanagement, -kontrolle, -messung und -prognose sowie von Finanzmodellen im Allgemeinen; (xviii) operationelles Versagen wie Betrug, Fehlverhalten, unautorisierte Handelsgeschäfte, Finanzkriminalität, Cyber-Attacken und Systemausfälle, wobei dieses Risiko dadurch erhöht wird, dass im Rahmen der Massnahmen zur Bekämpfung der COVID-19-Pandemie ein grosser Teil der Belegschaft von UBS und ihrer Dienstleister remote arbeiten muss; (xix) Einschränkungen der Fähigkeit der UBS Group AG, Zahlungen oder Ausschüttungen vorzunehmen, einschliesslich solcher infolge von Einschränkungen der Fähigkeit ihrer Tochtergesellschaften, direkt oder indirekt Darlehen zu gewähren oder Ausschüttungen vorzunehmen, oder im Fall finanzieller Schwierigkeiten aufgrund der Ausübung der weitgehenden gesetzlichen Befugnisse der FINMA oder der für UBS zuständigen Aufsichtsbehörden in anderen Ländern im Zusammenhang mit Massnahmen zum Schutz, zur Restrukturierung und zur Liquidierung; (xx) der Grad, in dem Veränderungen in der Regulierung, der Kapital- oder rechtlichen Struktur, der Finanzergebnisse oder andere Faktoren die Fähigkeit von UBS zur Aufrechterhaltung ihres erklärten Kapitalrückführungsziels beeinträchtigen können; und (xxi) 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 impliziert keine Aussage über deren Eintretenswahrscheinlichkeit oder das mögliche Ausmass ihrer Konsequenzen. Unsere geschäftlichen und finanziellen Ergebnisse könnten auch von anderen, in bisherigen und zukünftigen Berichten und Meldungen – 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 Meldungen, die UBS bei der SEC eingereicht hat, u.a. dem auf Formular 20-F erstellten Jahresbericht für das am 31. Dezember 2020 zu Ende gegangene Geschäftsjahr. UBS ist nicht verpflichtet (und lehnt ausdrücklich jede Verpflichtung ab), ihre zukunftsgerichteten Aussagen aufgrund von neuen Informationen, künftigen Ereignissen oder aus anderen Gründen zu aktualisieren oder anzupassen.

**Rundungsdifferenzen** | Die Summe von in diesem Dokument ausgewiesenen Zahlen stimmt möglicherweise nicht genau mit den in den Tabellen und im Text dargestellten Gesamtbeträgen überein. Prozentangaben und Veränderungen von Prozentangaben werden mittels nicht gerundeter Zahlen berechnet. Informationen zu absoluten Veränderungen 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 grundsätzlich, dass das Feld entweder nicht anwendbar oder ohne Bedeutung ist oder dass zum relevanten Datum oder für die relevante Periode keine Informationen verfügbar sind. Nullwerte zeigen grundsätzlich 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](https://ubs.com)

