

Vergütung 2013 – *Highlights und Key Changes*

Unser vor einem Jahr revidiertes Vergütungssystem schafft Anreize für eine disziplinierte Kapitalbewirtschaftung und leistungsabhängige Vergütungen auf Basis einer risikobereinigten Profitabilität. Auf diesen wichtigen Schritten bauten wir auch im Jahr 2013 auf. Das Human Resources and Compensation Committee überprüfte das Vergütungsmodell, um zu gewährleisten, dass es den Fokus unserer Mitarbeiter verstärkt auf mittel- und langfristige Ergebnisse lenkt sowie dem Wettbewerbsumfeld und dem Feedback unserer Aktionäre Rechnung trägt.

Performance und der Pool für leistungsabhängige Zuteilungen

Vor einem Jahr haben wir uns dazu verpflichtet, unsere Geschäftsstrategie weiter anzupassen, um unser Unternehmen auf einen verstärkten Kundenfokus, Risikominderung, nachhaltige Performance und höhere Renditen für Aktionäre auszurichten. Bei der Umsetzung dieser Massnahmen kamen wir 2013 gut voran und übertrafen Ende Jahr die meisten unserer Leistungsziele.

Unsere Unternehmensbereiche erzielten 2013 solide Ergebnisse. Der bereinigte Vorsteuergewinn des Konzerns stieg gegenüber dem Vorjahr um 44% auf 4,1 Milliarden Franken. Unsere branchenführende Kernkapitalquote (CET1) gemäss Basel III auf Basis einer vollständigen Umsetzung stieg um 300 Basispunkte auf 12,8% und lag damit über dem Zielwert für 2013. Hauptursache für diese Verbesserung war die Verringerung unserer risikogewichteten Aktiven (RWA; vollständig umgesetzt) um 33 Milliarden auf 225 Milliarden Franken zum Jahresende. Wir verminderten unsere Bilanz mit einer Reduktion des Gesamtkapitals um insgesamt 250 Milliarden Franken. Wie in unseren im Juli 2011 angekündigten Sparzielen vorgesehen, konnten wir 2013 die Bruttokosten um 2 Milliarden Franken verringern.

Aufgrund des starken Konzernergebnisses schlägt der Verwaltungsrat vor, die Dividende für unsere Aktionäre um 67% auf 0,25 Franken je Aktie zu erhöhen.

Im Jahr 2012 wurde der Pool für leistungsabhängige Zuteilungen in erheblichem Masse von den Auswirkungen des LIBOR-Falls belastet. Diese führten zu einer Reduktion der Zuteilungen in der Investment Bank, in einigen Bereichen des Corporate Center und für die Mitglieder der Konzernleitung. Aufgrund der guten Performance haben wir 2013 die Höhe der leistungsabhängigen Zuteilungen der von der Reduktion im vergangenen Jahr am meisten betroffenen Bereiche normalisiert und Lücken zum marktüblichen Vergütungsniveau geschlossen. Entsprechend beläuft sich unser Pool für leistungsabhängige Zuteilungen 2013 auf 3,2 Milliarden Franken, was einem Anstieg von 28% gegenüber dem Vorjahr entspricht. Aufgrund der reduzierten Zuteilungen und längeren Aufschubfristen in den vergangenen Jahren, was im Jahr 2013 eine Reduktion der Kosten der in früheren Jahren aufgeschobenen Komponenten zur Folge hatte, blieben die Kosten für leistungsabhängige Zuteilungen 2013 gegenüber dem Vorjahr jedoch buchhalterisch (IFRS) unverändert.

Anpassungen der Vergütungsstruktur

Die Stabilität und Berechenbarkeit unserer Vergütungsstruktur sind wichtig. Dennoch haben wir 2013 einige Anpassungen an unserer Vergütungsstruktur vorgenommen, und damit dem Wettbewerbsumfeld und den Rückmeldungen unserer Aktionäre Rechnung getragen.

Anpassungen für die Konzernleitung	Anpassungen für Mitarbeiter unterhalb der Konzernleitung
Wir haben individuelle Höchstgrenzen für leistungsabhängige Zuteilungen eingeführt. Im Falle des Group CEO liegen diese bei maximal dem Fünffachen des Grundgehalts, im Falle der übrigen Konzernleitungsmitglieder bei maximal dem Siebenfachen. Die neuen Höchstgrenzen gelten neben der im vergangenen Jahr eingeführten Gesamthöchstgrenze von 2,5% des bereinigten Vorsteuergewinns beim Pool für leistungsabhängige Zuteilungen an die Konzernleitung.	Wir haben den Schwellenwert für Vergütungsniveaus, ab denen Vergütungen aufgeschoben werden, von 250 000 Franken/US-Dollar auf 300 000 Franken/US-Dollar erhöht.
Wir haben die Zusammensetzung der aufgeschobenen leistungsabhängigen Zuteilungen an die Konzernleitung durch eine höhere Gewichtung des Aktienanteils unter dem Equity Ownership Plan (EOP) verändert. Statt bei 50% liegt dieser nunmehr bei (mindestens) 62,5% der aufgeschobenen Zuteilungen. Gleichzeitig haben wir den Anteil unter dem Deferred Contingent Capital Plan (DCCP) von 50% auf 37,5% verringert.	Im Gegensatz zu dem bisher einheitlichen Anteil von 60% kann der Anteil aufgeschobener Vergütungen nunmehr zwischen 40% und 75% liegen. Dies bedeutet im Wesentlichen, dass Mitarbeiter am unteren Ende der Vergütungsskala einen geringeren Anteil an aufgeschobenen Zuteilungen als in früheren Jahren erhielten. Der Anteil der aufgeschobenen Zuteilungen für Mitarbeiter am oberen Ende der Skala war indessen höher.
Wir erhöhten den Schwellenwert des DCCP in Bezug auf die Kapitalquote (CET1) von UBS auf Basis einer stufenweisen Umsetzung für alle Mitglieder der Konzernleitung einschliesslich des Group CEO von 7% auf 10%. Dies bedeutet, dass die entsprechend aufgeschobenen leistungsabhängigen Zuteilungen verfallen, falls die Kapitalquote unter 10% sinkt.	Wir haben die Zusammensetzung der aufgeschobenen leistungsabhängigen Zuteilungen durch eine höhere Gewichtung des Aktienanteils unter dem EOP verändert. Statt bei 50% liegt dieser nun bei 60% der aufgeschobenen Zuteilungen. Entsprechend haben wir den Anteil unter dem DCCP von 50% auf 40% verringert.
Wir haben eine Performance Scorecard für den Group CEO/die Konzernleitung eingeführt. Sie beruht auf verschiedenen finanziellen und qualitativen Messgrössen und dient als Rahmen für eine ausgewogene Beurteilung.	

Hoher Anteil an aufgeschobenen leistungsabhängigen Zuteilungen für Konzernleitungsmitglieder

Der Pool für leistungsabhängige Zuteilungen für Mitglieder der Konzernleitung erhöhte sich 2013 um 20% auf 62,6 Millionen Franken.

Durchschnittlich 84% der leistungsabhängigen Zuteilungen der Konzernleitung werden aufgeschoben und unterliegen während bis zu fünf Jahren einem Verfallsrisiko. Die Übertragung der EOP-Zuteilungen hängt von den künftigen Ergebnissen im Konzern und den Unternehmensbereichen ab.

DCCP-Zuteilungen werden nur dann vollständig übertragen, wenn das Unternehmen während der Aufschubfrist jedes Jahr einen bereinigten Vorsteuergewinn erzielt und die stufenweise umgesetzte Kernkapitalquote (CET1) nicht unter 10% fällt.

Durchschnittlich 16% der leistungsabhängigen Zuteilungen wurden unmittelbar in bar ausbezahlt.

CHF

	Grundgehalt	Unmittelbarer Baranteil ¹	Jährliche leistungsabhängige Zuteilung unter EOP	Jährliche leistungsabhängige Zuteilung unter DCCP	Nebenleistungen	Arbeitgeberbeiträge an Vorsorgeeinrichtungen	Total
Group CEO Sergio P. Ermotti	2,500,000	1,000,000	4,530,000	2,370,000	127,300	202,822	10,730,122
Höchste Gesamtvergütung Andrea Orcel	1,500,000	1,000,000	5,300,000	2,700,000	727,048	202,822	11,429,870
Gesamtvergütungen aller Mitglieder der Konzernleitung	16,873,360	9,949,062	33,894,646	18,790,161	1,548,784	1,347,784	82,403,796

¹ Gemäss der Vergütungsstruktur 2013 werden 20% als unmittelbarer Baranteil ausbezahlt, vorbehaltlich der maximalen Limite für Barvergütungen von 1 Million Franken/US-Dollar.

Der Group CEO muss mindestens 500 000 UBS-Aktien halten und die übrigen Mitglieder der Konzernleitung müssen mindestens 350 000 UBS-Aktien halten. Alle Mitglieder der Konzernleitung halten diesen erforderlichen Anteil an Aktien.

Der Group CEO, Sergio P. Ermotti erhielt 2013 eine leistungsabhängige Zuteilung von 7,9 Millionen Franken, wodurch sich seine Gesamtvergütung (ausschliesslich Nebenleistungen und Arbeitgeberbeitrag an die Vorsorgeeinrichtung) für das Jahr auf 10,4 Millionen Franken belief. Die restlichen 87% seiner leistungsabhängigen Zuteilung wurden im Rahmen des EOP (57%) und im Rahmen des DCCP (30 %) aufgeschoben.

Andrea Orcel, CEO der Investment Bank, war im Geschäftsjahr 2013 das höchstbezahlte Konzernleitungsmitglied. Er erhielt 2013 eine leistungsabhängige Zuteilung von 9,0 Millionen Franken, wodurch sich seine Gesamtvergütung für das Berichtsjahr (ausschliesslich Nebenleistungen und Arbeitgeberbeitrag an die Vorsorgeeinrichtung) auf 10,5 Millionen Franken beläuft. 89% seiner leistungsabhängigen Zuteilung wurde aufgeschoben, davon 59% gemäss EOP und 30% im Rahmen des DCCP.

Der Präsident des Verwaltungsrates, Axel A. Weber, erhielt ein jährliches Grundgehalt von 2 Millionen Franken und 200 000 UBS-Aktien, die für vier Jahre gesperrt sind und deren Wert

3 720 000 Franken betrug. Daher belief sich die Gesamtvergütung, einschliesslich der Nebenleistungen und Arbeitgeberbeiträge an die Vorsorgeeinrichtung, für seine Dienste als Verwaltungsratspräsident von Januar bis Dezember 2013 auf 6 069 516 Franken. Da sich der Aktienkurs seit der Einführung unserer Vergütungsstruktur für die Funktion des Verwaltungsratspräsidenten im Jahr 2009 stetig verbessert hat, hat das Human Resources and Compensation Committee, in Übereinstimmung mit dem Verwaltungsratspräsidenten, beschlossen, die Vergütungsstruktur im Hinblick auf 2014 zu überprüfen und das Aufwärtspotenzial zu beschränken, damit die Gesamtvergütung des Verwaltungsratspräsidenten auf dem derzeitigen Niveau von CHF 5,7 Millionen verbleibt. In Übereinstimmung mit der Marktpraxis für Honorare von Verwaltungsratspräsidenten haben wir eine Veränderung bei der Zusammensetzung der Vergütung vorgenommen, bei der ein grösserer Anteil der Vergütung des Verwaltungsratspräsidenten in bar ausbezahlt wird (vorgesehen sind zurzeit ungefähr 60%). Der Rest der Gesamtvergütung wird in Aktien vergütet, welche für weitere vier Jahre gesperrt sein werden.

Die Grundgehälter der unabhängigen Mitglieder des Verwaltungsrates blieben unverändert.

Die wichtigsten regulatorischen Entwicklungen

Infolge der Umsetzung der Verordnung des Schweizer Bundesrats gegen übermässige Vergütungen wird ab 2015 nicht nur eine Konsultativabstimmung über den Vergütungsbericht stattfinden, sondern wir werden darüber hinaus die Genehmigung der Aktionäre für die Gesamtvergütung der Konzernleitung und des Verwaltungsrates einholen. Die überarbeiteten Statuten mit den neuen Rahmenbedingungen für die bindende Genehmigung und andere Vorkehrungen im Zusammenhang mit der Umsetzung der Verordnung werden den Aktionären an der bevorstehenden Generalversammlung vorgelegt.

In Übereinstimmung mit der EU-Direktive über Kapitalerfordernisse von 2013 wird der Verwaltungsrat den Aktionären im weiteren vorschlagen, eine relative Höchstgrenze für variable Vergütungen von Mitarbeitern in UK einzuführen, deren berufliche Tätigkeit sich auf das Risikoprofil der Firma in UK auswirken könnte. Diese Höchstgrenze liegt bei einem Verhältnis von 2:1 zwischen variabler und fixer Vergütung.