



UBS Group AG

Vergütungsbericht 2017

Inhaltsverzeichnis

2	Brief vom Compensation Committee des Verwaltungsrates
4	Vergütungsphilosophie 2017
6	Performance und Vergütungsfinanzierung im Jahr 2017
10	Vergütung des Group CEO und der übrigen Konzernleitungsmitglieder im Jahr 2017
19	Gesamtvergütung für den Verwaltungsrat im Jahr 2017
22	Unsere Compensation Governance
26	Unsere Vergütung für Mitarbeiter ausserhalb der Konzernleitung
31	Unsere Pläne für aufgeschobene variable Vergütungen 2017
35	Zusätzliche Informationen
47	Informationsportfolio

Sehr geehrte Aktionärinnen und Aktionäre

Der Verwaltungsrat und ich möchten Ihnen für die Unterstützung an der letztjährigen Generalversammlung sowie den Gedankenaustausch über unsere Vergütungspraktiken im Laufe des Jahres danken.

2017 hat das Compensation Committee des Verwaltungsrats weiterhin das Vergütungsmodell überwacht. Insbesondere stellte das Committee sicher, dass die Vergütung sowohl Leistung und umsichtige Risikobereitschaft gegeneinander abwägt, als auch auf die Interessen unserer Aktionäre und anderen Anspruchsgruppen abgestimmt ist. Ich freue mich, Ihnen unseren Vergütungsbericht 2017 vorzulegen, der weitere Informationen über die Vergütungsphilosophie und den Vergütungsansatz von UBS enthält.

Performance im Jahr 2017

2017 erzielten wir ein ausgezeichnetes Finanzergebnis, bewahrten unsere starke Kapitalposition und erreichten unser Ziel, Nettokosten einzusparen.

Unser bereinigter¹ Vorsteuergewinn nahm um 16% auf 6,2 Milliarden Franken zu. Der den Aktionären zurechenbare Reingewinn belief sich auf 1,1 Milliarden Franken (2016: 3,2 Milliarden Franken). Er beinhaltete eine Nettoabschreibung auf latente Steueransprüche in Höhe von 2,9 Milliarden Franken. Die Verabschiedung des Tax Cuts and Jobs Act in den USA im vierten Quartal 2017 reduzierte den US-Unternehmenssteuersatz von 35% auf 21% und verringert damit den Wert von bilanzierten latenten US-Steueransprüchen.

Ohne die Nettoabschreibung auf latente Steueransprüche wäre das den Aktionären zurechenbare Konzernergebnis im Vorjahresvergleich um 22% gestiegen. Diese Nettoabschreibung hatte keinen Einfluss auf unsere Fähigkeit, Kapital an die Aktionäre zurückzuführen und einen unwesentlichen Einfluss auf unser hartes Kernkapital (CET1, vollständig umgesetzt).

Mit einer harten Kernkapitalquote (CET1) von 13,8% und einer verbesserten Leverage Ratio des harten Kernkapitals (CET1) von 3,7% (beide auf Basis einer vollständigen Umsetzung) verfügen wir weiterhin über eine starke Kapitalposition. Gleichzeitig lag unsere Post-Stress-Kernkapitalquote (CET1) wiederum über unserer Zielsetzung von 10%. Der Verwaltungsrat beabsichtigt, eine Dividende von 0.65 Franken pro Aktie vorzuschlagen, was gegenüber 2016 einer Erhöhung um 8% entspricht. Ausserdem wird UBS ein Aktienrückkaufprogramm im Umfang von bis zu 2 Milliarden Franken über die nächsten drei Jahre lancieren. 2018 können Aktien für maximal 550 Millionen Franken zurückgekauft werden.

Pool für leistungsabhängige Zuteilungen und Aufwand für das Jahr 2017

Basierend auf den Ergebnissen 2017 des Konzerns und der Unternehmensbereiche belief sich der Gesamtpool für leistungsabhängige Zuteilungen auf 3,1 Milliarden Franken. Dies entspricht gegenüber dem Vorjahr einer Zunahme um 6%. Bei der Festlegung des Pools für leistungsabhängige Zuteilungen berücksichtigt das Compensation Committee eine Reihe von finanziellen Faktoren wie die risikobereinigte Profitabilität und die Kapitalstärke, die finanzielle Tragbarkeit, das Risikoprofil und den Fokus auf die Aktionärserträge.

Die Neubewertungen der latenten Steueransprüche reflektieren nicht die Geschäftsperformance und liegen ausserhalb der Kontrolle des Managements. Deshalb hatten sie, wie bereits in den Vorjahren, als die Bewertungseffekte positiv waren, keinen Einfluss auf die Finanzierung des Pools für leistungsabhängige Zuteilungen.

Der Pool für leistungsabhängige Zuteilungen für die Konzernleitung einschliesslich des Group CEO lag bei 74,2 Millionen Franken. Dies entspricht einem Anstieg von 3,1%. Der Pool für leistungsabhängige Zuteilungen an die Konzernleitung entsprach 1,2% des bereinigten Konzerngewinns vor Steuern, was deutlich unter der definierten Obergrenze von 2,5% liegt.

Vergütungsphilosophie und -struktur 2017

Unsere Vergütungsphilosophie bringt die Interessen unserer Anleger, Kunden und Mitarbeiter miteinander in Einklang. Seit der Einführung unseres aktuellen Gesamtvergütungssystems im Jahr 2012 ist dieses weitgehend unverändert geblieben. Die Konsistenz unseres Ansatzes stärkt weiterhin unsere Kultur nachhaltiger Leistung, persönlicher Verantwortung und angemessener Risikobereitschaft. Zudem schafft unser Ansatz Klarheit bei Vergütungsdiskussionen mit unseren Mitarbeitern und Aktionären.

Die obligatorisch aufgeschobenen Vergütungen für Mitarbeiter machen einen wesentlichen Teil unserer variablen Vergütung aus. Damit bringen wir die Interessen unserer Mitarbeiter mit denjenigen unserer Anspruchsgruppen in Einklang und fördern eine angemessene Verknüpfung von Vergütung und langfristiger, nachhaltiger Performance.

¹ Siehe «Konzernergebnis» im Abschnitt «Geschäftsergebnis und Finanzinformationen» des Geschäftsberichts 2017 für weitere Informationen über bereinigte Ergebnisse.

Die Aufschubfristen bei UBS betragen über fünf Jahre (oder mehr für speziell regulierte Mitarbeiter). Damit gehören sie unserer Meinung nach zu den strengsten in der Finanzbranche.

Das Compensation Committee hat unsere Vergütungsgrundsätze und -struktur überprüft und weitere Verbesserungen vorgenommen, um unseren Vergütungsansatz noch besser auf unsere langfristige Strategie sowie die Interessen unserer Aktionäre und Kunden abzustimmen, unsere Wettbewerbsfähigkeit zu erhalten und die regulatorischen Anforderungen zu erfüllen. Wir haben beispielsweise, um konkurrenzfähig zu bleiben, die Obergrenze für die unmittelbaren leistungsabhängigen Barzahlungen auf zwei Millionen Franken angehoben. Zudem haben wir die Anforderungen für die Konzernleitung im Zusammenhang mit dem Aktienbesitz wesentlich erhöht. Neu muss der Group CEO mindestens 1 000 000 UBS-Aktien halten, während die übrigen Konzernleitungsmitglieder mindestens 500 000 UBS-Aktien halten müssen.

Kultur und Verhaltensweisen

Wir konzentrieren uns nach wie vor darauf, unsere Kultur zu festigen, um unsere Wettbewerbsposition aufrechtzuerhalten und zu stärken. Das Verhalten bleibt ein zentraler Bestandteil unserer Kultur. Daher beurteilen wir nicht nur, welche Ergebnisse erreicht wurden, sondern auch, wie sie erreicht wurden.

Im Rahmen unseres Group Franchise Award (GFA)-Programms würdigen und fördern wir positives, beispielhaftes Verhalten und Kulturträger. Ziel des GFA-Programms ist es, Anreize für eine engere Zusammenarbeit zu schaffen sowie

Ideen und Vorschläge der Mitarbeiter für Prozess- und Effizienzverbesserungen zu honorieren.

Des Weiteren wenden wir nach wie vor ein strukturiertes «Incidents & Consequences»-Verfahren an, bei dem Disziplinar- und Kontrollvorfälle in die Vergütungs- und Beförderungserwägungen einfließen. Dieses Verfahren schliesst eine mehrjährige Überprüfung ein, um Verhaltensweisen über einen längeren Zeitraum zu beurteilen.

Durch das Ergreifen von Disziplinar-massnahmen bei Verstössen gegen unseren Verhaltens- und Ethikkodex sowie durch das Einbeziehen von Verhaltensrisiken in unser Operational Risk Framework zeigen wir unsere Entschlossenheit, Mitarbeiter wie auch Kunden und Gegenparteien angemessen zu behandeln und uns an den Finanzmärkten integer zu verhalten.

Lohngerechtigkeit ist ein wichtiger Bestandteil unserer Vergütungsphilosophie. Unsere Vergütungspraktiken zielen darauf ab, dass alle Mitarbeiter – unabhängig von ihrem Geschlecht oder anderen Kriterien – angemessen bezahlt werden.

Generalversammlung 2018

Der Verwaltungsrat und das Compensation Committee schätzen die Gelegenheit, sich mit zahlreichen Aktionären über Vergütungsangelegenheiten auszutauschen.

An der Generalversammlung am 3. Mai 2018 werden wir Sie um Unterstützung in Bezug auf die folgenden vergütungsbezogenen Fragen bitten:



Ann F. Godbehere
Vorsitzende des
Compensation Committee
des Verwaltungsrats

- den maximalen Gesamtbetrag der Vergütung für den Verwaltungsrat für den Zeitraum von der Generalversammlung 2018 bis zur Generalversammlung 2019;
- den maximalen Gesamtbetrag der fixen Vergütung für die Konzernleitung für das Jahr 2019;
- den Gesamtbetrag der variablen Vergütung der Konzernleitung für das Jahr 2017;
- die Genehmigung des Vergütungsberichts durch die Aktionäre im Rahmen einer Konsultativabstimmung.

Ann F. Godbehere
Vorsitzende des Compensation
Committee des Verwaltungsrats

Vergütungsphilosophie 2017

Grundsätze der Gesamtvergütung

Unsere Vergütungsphilosophie ist darauf ausgerichtet, die Interessen unserer Mitarbeiter mit jenen unserer Kunden und Anleger 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 und umsichtige Risikobereitschaft gegeneinander abzuwägen sind, und legen das Augenmerk auf das Verhalten sowie einwandfreie Risikomanagementpraktiken.

Unsere Vergütungsstruktur ist mit unseren strategischen Prioritäten abgestimmt und verknüpft daher die Interessen unserer Mitarbeiter mit jenen unserer Anspruchsgruppen und ermutigt unsere Mitarbeiter zur Fokussierung auf unsere Kunden, zu nachhaltiger Wertschöpfung und zur Erfüllung höchster Leistungsstandards. Darüber hinaus honorieren wir Verhaltensweisen wie Integrität, Zusammenarbeit und Hinterfragen, die zum Aufbau und Schutz der Unternehmensreputation beitragen. Wir streben bei all unseren Aktivitäten Bestleistungen und eine nachhaltige Performance an. Die Vergütung jedes Mitarbeiters richtet sich nach der Leistung des Einzelnen, des Teams, des Unternehmensbereichs und des Konzerns unter Berücksichtigung der Marktgegebenheiten.

Unsere Grundsätze der Gesamtvergütung

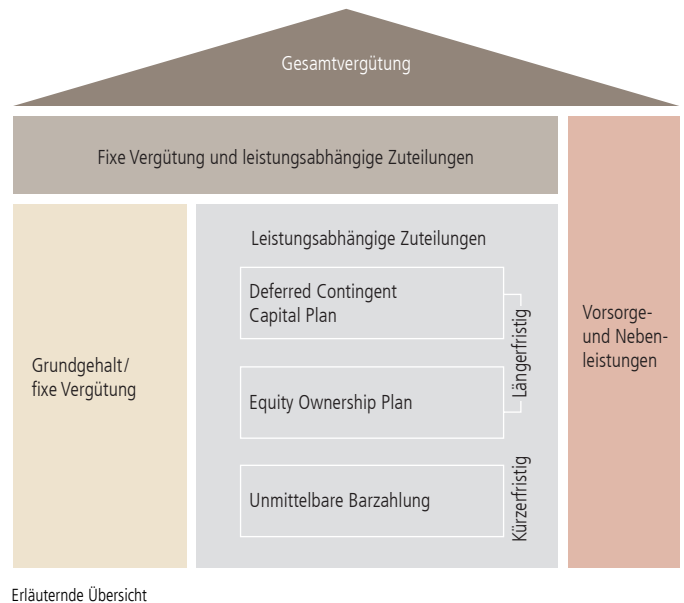
Unsere Grundsätze der Gesamtvergütung gelten für alle Mitarbeiter weltweit. Aufgrund von lokalen Gesetzen und Vorschriften können sie jedoch an bestimmten Standorten variieren. Die nachfolgende Tabelle enthält eine Zusammenfassung unserer Grundsätze der Gesamtvergütung.

Rekrutierung und Einbindung von vielseitigen, talentierten Mitarbeitern	Die Vergütung bei UBS bietet Mitarbeitern eine Bezahlung mit einem angemessenen Verhältnis zwischen festen und variablen Elementen, die am Markt konkurrenzfähig ist und über einen angemessenen Zeitraum ausbezahlt wird.
Gewährleistung eines wirksamen individuellen Leistungsmanagements und der entsprechenden Kommunikation	Eine sorgfältige Beurteilung der individuellen Leistung und die Einhaltung der UBS-Verhaltensgrundsätze, kombiniert mit einer wirksamen Kommunikation, gewährleistet einen direkten Bezug zwischen dem Erreichen der Geschäftsziele und der Vergütung im gesamten Unternehmen.
Verknüpfung der Vergütung mit nachhaltiger Leistung	Wir pflegen eine Kultur der Integration und Zusammenarbeit innerhalb des Unternehmens. Unser Vergütungsansatz trägt dazu bei, das Engagement unter den Mitarbeitern zu fördern und ihre langfristigen Interessen auf jene der Kunden und Anspruchsgruppen auszurichten.
Unterstützung einer angemessenen und kontrollierten Risikohahme	Die Vergütung ist so strukturiert, dass Mitarbeiter im Einklang mit dem Risikorahmen 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

UBS verfolgt einen gesamtheitlichen Vergütungsansatz. Die Gesamtvergütung setzt sich aus der fixen Vergütung (Grundgehalt und gegebenenfalls rollenbasierte Zulage), den leistungsabhängigen Zuteilungen (leistungsabhängige unmittelbare Barzahlung und für Mitarbeiter, deren Gesamtvergütung 300 000 Franken / US-Dollar übersteigt, Equity Ownership Plan und Deferred Contingent Capital Plan) sowie den Vorsorge- und Nebenleistungen zusammen. Bei leistungsabhängigen Zuteilungen, soweit anwendbar, wird unter anderem die Leistung des Konzerns, des Unternehmensbereichs, des Teams und des einzelnen Mitarbeiters berücksichtigt. Solche Zuteilungen erfolgen nach geltenden lokalen Anstellungsbedingungen und liegen im Ermessen von UBS.

Unsere Gesamtvergütung ist so strukturiert, dass sie nachhaltige Ergebnisse fördert. Ein wesentlicher Teil unserer leistungsabhängigen Zuteilung wird aufgeschoben und über einen Zeitraum von fünf Jahren (oder länger für speziell regulierte Mitarbeiter) übertragen. Diese Aufschubregeln bringen die Interessen der Mitarbeiter mit jenen der Anleger in Einklang, unterstützen unsere Kapitalbasis und fördern die Schaffung von nachhaltigem Unternehmenswert.



Leistungsabhängige Zuteilung

Der Prozess der leistungsabhängigen Zuteilung umfasst die Festlegung des Pools für leistungsabhängige Zuteilungen, die Allokation sowie die Übertragung und gegebenenfalls den Aufschub der Zuteilungen, um die Vergütung mit nachhaltiger Leistung zu verknüpfen (siehe folgende Tabelle). Dieser Prozess sieht zusätzliche, spezifische Sicherungsmechanismen für die leistungsabhängigen Vergütungen der Mitglieder unserer Konzernleitung vor.

Leistungsabhängige Zuteilung		
Festlegung des Pools für leistungsabhängige Zuteilungen	Allokation	Übertragung und Aufschub
Der Pool für leistungsabhängige Zuteilungen ist abhängig von der risikobereinigten und nachhaltigen Leistung, einschliesslich: <ul style="list-style-type: none"> – Gesamtergebnis, einschliesslich Qualität der Ergebnisse und Kapitalstärke – Anlegerrendite – Risikoprofil und Anpassungen – Fortschritte bei strategischen Initiativen – Finanzielle Tragbarkeit – Wettbewerbsfähigkeit und -position 	Leistungsabhängige Zuteilungen an die Mitarbeiter basieren auf der Performance des Konzerns, des Unternehmensbereichs, des Teams und des einzelnen Mitarbeiters. Sie berücksichtigen, was erreicht wurde und wie es erreicht wurde, einschliesslich: <ul style="list-style-type: none"> – Kundenfokus – Finanzergebnisse und Kapitalbewirtschaftung – Risikomanagement – Entwicklung von Mitarbeitern/Talenten – Prinzipien und Verhaltensweisen 	Die leistungsabhängigen Zuteilungen werden in Form von aufgeschobenen Zuteilungen ausgerichtet, um die Interessen der Mitarbeiter mit den Interessen der Anleger in Einklang zu bringen: <ul style="list-style-type: none"> – Wesentliche Teile der leistungsabhängigen Zuteilungen werden aufgeschoben – Für Key Risk Takers werden mindestens 50% aufgeschoben – Längerfristiger Aufschub über einen Zeitraum von fünf Jahren und länger für bestimmte regulierte Mitarbeiter – Auf Aktionäre und Inhaber von Schuldpapieren abgestimmte Instrumente – Keine Hebelwirkungen in Vergütungsplänen

Zusätzliche Sicherungsmechanismen für leistungsabhängige Vergütungen für die Mitglieder der Konzernleitung:

- Obergrenze für individuelle Vergütungen und den Pool für die Gesamtvergütung der Konzernleitung
- Zuteilungen basierend auf einer Leistungsbeurteilung, bei der quantitative und qualitative Messgrössen berücksichtigt werden, die sich auf die Performance des Konzerns, Unternehmensbereichs und/oder regionaler Ergebnisse sowie Pfeiler, Prinzipien und Verhaltensweisen beziehen
- Leistungsbeurteilung umfasst eine Bewertung durch eine Kontrollfunktion
- Mindestens 80% der Zuteilungen unterliegen dem Verfallsrisiko
- Obergrenze für unmittelbare leistungsabhängige Barzahlung
- Verpflichtung zum Aktienbesitz
- Sechsmonatige Kündigungsfrist in Anstellungsverträgen
- Absicherungsgeschäfte verboten
- Bindende Abstimmung über die Gesamtvergütung der Konzernleitung
- Konsultativabstimmung über den Vergütungsbericht

Performance und Vergütungsfinanzierung im Jahr 2017

Unsere Performance im Jahr 2017

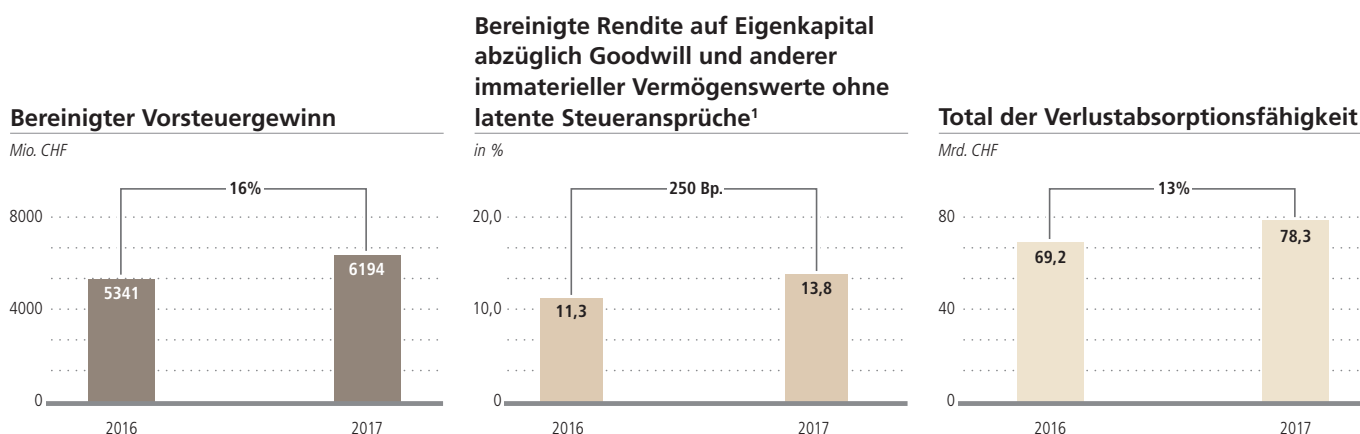
Wir erzielten 2017 ein hervorragendes Geschäftsergebnis. Der bereinigte¹ Vorsteuergewinn stieg um 16% auf 6,2 Milliarden Franken und der ausgewiesene Vorsteuergewinn um 29% auf 5,3 Milliarden Franken. Darin spiegeln sich der höhere Geschäftsertrag und der geringere Geschäftsaufwand. Wir haben in Wachstum investiert und zugleich die anvisierten Nettokosteneinsparungen von 2,1 Milliarden Franken erreicht.

Der den Aktionären zurechenbare Reingewinn belief sich auf 1,1 Milliarden Franken. Er beinhaltet eine Nettoabschreibung auf latente Steueransprüche in Höhe von 2,9 Milliarden Franken, die nach der Verabschiedung des Tax Cuts and Jobs Act in den USA im vierten Quartal 2017 vorgenommen wurde und den US-Unternehmenssteuersatz von 35% auf 21% reduzierte. Dies verringerte hauptsächlich den potenziellen künftigen Wert von bilanzierten US-Steuerverlusten. Ohne diese Nettoabschreibung auf latente Steueransprüche wäre der den Aktionären zurechenbare Reingewinn um 22% auf 3,9 Milliarden Franken gestiegen. UBS wies für 2017 eine bereinigte Rendite auf Eigenkapital abzüglich Goodwill und anderer immaterieller Vermögenswerte (ohne latente Steueransprüche) von 13,8% aus.

Unsere Kapitalposition war weiterhin stark. Per 31. Dezember 2017 lag unsere harte Kernkapitalquote (CET1) auf Basis einer vollständigen Umsetzung stabil bei 13,8%, und unsere Leverage Ratio des harten Kernkapitals (CET1, vollständig umgesetzt) verbesserte sich von 3,5% auf 3,7%. Wir steigerten unsere Verlustabsorptionsfähigkeit auf Basis einer vollständigen Umsetzung um 9,1 Milliarden Franken auf 78,3 Milliarden Franken.

Für das Geschäftsjahr 2017 beabsichtigt der Verwaltungsrat, eine Dividende von 0.65 Franken pro Aktie vorzuschlagen. Dies entspricht einer Erhöhung um 8% gegenüber dem Vorjahr. UBS wird zudem ein Aktienrückkaufprogramm in Höhe von bis zu 2 Milliarden Franken für die nächsten drei Jahre lancieren. 2018 können Aktien für maximal 550 Millionen Franken zurückgekauft werden.

¹ Siehe «Konzernergebnis» im Abschnitt «Geschäftsergebnis und Finanzinformationen» des Geschäftsberichts 2017 für weitere Informationen über bereinigte Ergebnisse.



¹ Berechnet als den Aktionären zurechenbarer bereinigter Nettogewinn/-verlust, ohne latenten Steuerertrag/-aufwand, wie die Nettoabschreibung durch den im vierten Quartal 2017 verabschiedeten US Tax Cuts and Jobs Act, geteilt durch das durchschnittliche den Aktionären zurechenbare Eigenkapital abzüglich Goodwill und anderer immaterieller Vermögenswerte ohne latente Steueransprüche, die nicht als hartes Kernkapital (CET1, vollständig umgesetzt) anrechenbar sind.

Das Wealth Management wies einen bereinigten Vorsteuergewinn von 2,8 Milliarden Franken aus. Dies entspricht einer Steigerung um 15% gegenüber 2016. Dazu beigetragen haben alle Ertragskategorien sowie die effiziente Kostenkontrolle. Die Nettoneugelder von 51,1 Milliarden US-Dollar reflektieren eine jährliche Wachstumsrate von 5,2%.

Wealth Management Americas verbuchte einen bereinigten Vorsteuergewinn von 1,3 Milliarden US-Dollar, was einem Anstieg um 8% gegenüber 2016 entspricht. Der Geschäftsertrag stieg hauptsächlich infolge höherer Nettozinserträge und wiederkehrender Nettogebührenerträge. Die Zunahme des Geschäftsaufwands war in erster Linie den höheren Vergütungen für Finanzberater geschuldet, worin sich die 2016 angekündigten Änderungen am Vergütungsmodell spiegeln. Die starken Zuflüsse bei den bestehenden Beratern wurden durch die netto rückläufigen Rekrutierungen, die im Einklang mit den Änderungen des Betriebsmodells stehen, mehr als ausgeglichen. Der Nettoneugeldabfluss belief sich auf 7,2 Milliarden US-Dollar.

Personal & Corporate Banking wies einen bereinigten Vorsteuergewinn von 1,7 Milliarden Franken aus, der 4% unter dem Vorjahr liegt. Der Rückgang ist weitgehend bedingt durch den niedrigeren Nettozinsertrag infolge des Negativzinsumfelds in der Schweiz, höhere Finanzierungskosten sowie Mehrausgaben infolge strategischer und regulatorischer Initiativen. Das Wachstum des Nettoneugeschäftsvolumens im Privatkundengeschäft betrug rekordhohe 4%.

Das Asset Management wies einen bereinigten Vorsteuergewinn von 525 Millionen Franken aus. Dies entspricht einem Rückgang von 5% gegenüber dem Vorjahr und ist primär auf den niedrigeren Geschäftsertrag zurückzuführen. Die verwalteten Vermögen stiegen mit 776 Milliarden Franken auf den höchsten Stand seit neun Jahren. Ohne Mittelflüsse bei den Geldmarktfonds beliefen sich die Nettoneugelder auf insgesamt 48,1 Milliarden Franken.

Der bereinigte Vorsteuergewinn der Investment Bank blieb mit 1,5 Milliarden Franken weitgehend unverändert. Der Ertragsrückgang von Foreign Exchange, Rates and Credit, der hauptsächlich der geringeren Kundenaktivität infolge der anhaltend niedrigen Marktvolatilität geschuldet war, wurde weitgehend kompensiert durch den höheren Ertrag von Equity Capital Markets und Equity Derivatives. Die bereinigte Rendite auf dem zugeteilten Eigenkapital betrug für die Investment Bank 16%.

Das Corporate Center verzeichnete einen bereinigten Vorsteuerverlust von 1,6 Milliarden Franken gegenüber 2,1 Milliarden Franken im Jahr 2016, was vor allem dem gesunkenen Aufwand zu verdanken ist.

→ **Siehe «Konzernergebnis» im Abschnitt «Geschäftsergebnis und Finanzinformationen» des Geschäftsberichts 2017 für weitere Informationen über bereinigte Ergebnisse**

Finanzierung des Pools für leistungsabhängige Zuteilungen

Die Finanzierung unseres Pools für leistungsabhängige Zuteilungen basiert auf dem Geschäftserfolg, der anhand verschiedener, nachfolgend beschriebener Größen gemessen wird.

Beitrag zur Schaffung eines nachhaltigen Unternehmenswerts



Wir bewerten die Performance des Konzerns und der Unternehmensbereiche einschliesslich der Erfüllung verschiedener Zielvorgaben. Zudem berücksichtigen wir die Performance gegenüber unserer Vergleichsgruppe, die allgemeine Wettbewerbsfähigkeit im Markt, die Fortschritte bei der Umsetzung unserer strategischen Ziele einschliesslich des Kapitalwachstums sowie die risikogewichteten Aktiven und die Kosteneffizienz. Überdies betrachten wir das Risikoprofil und die Risikokultur des Unternehmens, den Umfang, in dem operationelle Risiken und Kontrollmängel identifiziert und gehandhabt wurden, sowie den Erfolg der Initiativen zur Risikominderung.

Unsere Vergütungsphilosophie ist darauf ausgerichtet, Ergebnisorientierung und umsichtige Risikobereitschaft in Einklang zu bringen und talentierte Mitarbeiter zu binden. Zu diesem Zweck senken wir bei verbesserter Geschäftsentwicklung den Prozentsatz des Gesamtbeitrags an unsere leistungsabhängigen Zuteilungen. In Jahren mit starken Geschäftsergebnissen kann so eine übermässige Gesamtvergütung verhindert und ein entsprechend höherer Gewinnanteil an die Aktionäre ausgeschüttet oder dem Kapital zugeführt werden. In Jahren mit rückläufigen Ergebnissen nimmt der Pool für leistungsabhängige Zuteilungen grundsätzlich ab, jedoch besteht die Möglichkeit, den prozentualen Beitrag an die leistungsabhängigen Zuteilungen zu erhöhen.

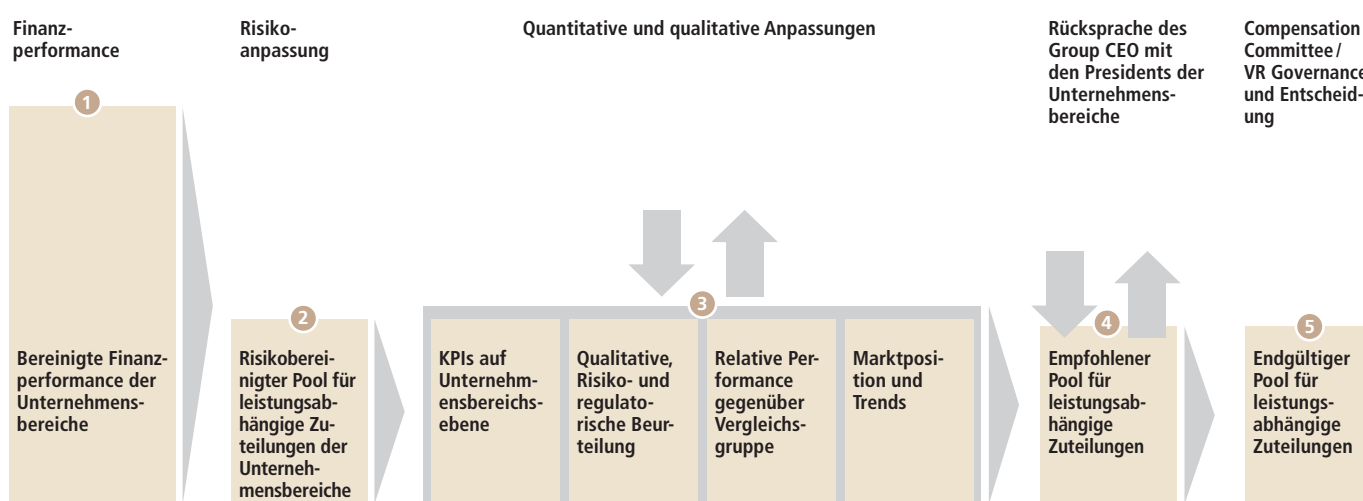
Der Prozess zur Finanzierung des Pools für leistungsabhängige Zuteilungen beginnt damit, dass ein Prozentsatz des risikobereinigten Gewinns jedes Unternehmensbereichs vor Berücksichtigung der leistungsabhängigen Zuteilungen zurückgestellt wird. Zur Festlegung des endgültigen Pools berücksichtigen wir ausserdem die Fortschritte bei der Umsetzung unserer strategischen Ziele, die Qualität der Erträge, die finanzielle Tragbarkeit, die Anlegerrendite und die Wettbewerbsfähigkeit. Das Ergebnis der Unternehmensbereiche wird um Posten bereinigt, die für das Resultat nicht repräsentativ sind (z.B. Gewinne oder Verluste aus dem Verkauf von Immobilien oder

Desinvestitionen). Das Compensation Committee kann weitere Posten ausschliessen, einschliesslich der Kosten für Rechtsfälle und regulatorische Angelegenheiten, die vor der Amtszeit des heutigen Managements geschahen.

→ **Siehe «Konzernergebnis» im Abschnitt «Geschäftsergebnis und Finanzinformationen» des Geschäftsberichts 2017 für weitere Informationen zu den bereinigten Ergebnissen**

Nähere Angaben zum Prozess finden sich in der nachfolgenden Übersicht.

Prozess zur Finanzierung des Pools von leistungsabhängigen Zuteilungen – erläuternde Übersicht



- | | | |
|----------|--|--|
| 1 | Bereinigte Finanzperformance der Unternehmensbereiche | Das bereinigte Finanzergebnis des Unternehmensbereichs bildet den Ausgangspunkt für den Finanzierungsprozess. Die Ergebnisse werden um Posten bereinigt, welche die zugrundeliegende Performance nicht reflektieren. |
| 2 | Risikobereinigter Pool für leistungsabhängige Zuteilungen der Unternehmensbereiche | Im Voraus festgelegte unternehmensbereichsspezifische Finanzierungsquoten für den Pool für leistungsabhängige Zuteilungen werden auf die risikobereinigte Performance angewandt. Darüber hinaus werden Kredit-, Markt- und operationelle Risiken (einschliesslich Verhalten) berücksichtigt. |
| 3 | KPIs auf Unternehmensebene
Qualitative, Risiko- und regulatorische Beurteilung
Relative Performance gegenüber Vergleichsgruppe
Marktposition und Trends | <p>Jeder Unternehmensbereich wird auf Basis bestimmter KPIs beurteilt (z.B. Wachstumsrate der Nettoneugelder, Rendite auf zugeteiltem Eigenkapital).</p> <p>Qualitative Beurteilung (z.B. Qualität der Ergebnisse, Branchenauszeichnungen), Beurteilung der Einhaltung regulatorischer Bestimmungen und Risikobeurteilung (z.B. operationelles Risiko, Legal- und Compliance-Risiken, Reputationsrisiko). Die qualitative Beurteilung unterstützt die Ausrichtung auf unsere Grundsätze der Gesamtvergütung.</p> <p>Die Performance wird auch relativ zu unserer Vergleichsgruppe beurteilt.</p> <p>Marktinformationen von externen Beratern unterstützen die Beurteilung, wie wettbewerbsfähig unser Gehaltsniveau und unsere Vergütungsstruktur sind. Sie ermöglichen auch einen vorausschauenden Blick auf Markttrends in Bezug auf die absoluten Vergütungsniveaus, die Vergütungsstruktur und die branchenübliche Praxis.</p> |
| 4 | Empfohlener Pool für leistungsabhängige Zuteilungen | Der Prozess zur Festlegung der Pools für leistungsabhängige Zuteilungen der Unternehmensbereiche basiert auf quantitativen und qualitativen Beurteilungen. Er endet in einer Empfehlung des Group CEO (nach Rücksprache mit den Presidents der Unternehmensbereiche), die dem Compensation Committee zur Prüfung vorgelegt wird. |
| 5 | Endgültiger Pool für leistungsabhängige Zuteilungen | Das Compensation Committee prüft die Empfehlung im Kontext unserer Gesamtperformance, unserer Kapitalstärke, unseres Risikoprofils, der finanziellen Tragbarkeit, der Anlegerrendite, dem Fortschritt bei unseren strategischen Initiativen, unserer Wettbewerbsfähigkeit / Marktpositionierung sowie der geschäftlichen und geografischen Trends. Das Compensation Committee überprüft, dass die Empfehlung mit der in den Grundsätzen zur Gesamtvergütung verankerten Strategie im Einklang steht, um nachhaltige Werte für unsere Aktionäre zu schaffen. Es kann die Empfehlungen des Group CEO anpassen (auf- oder abwärts, auch eine Zuteilung von null kann empfohlen werden), bevor es dem Verwaltungsrat seine endgültige Empfehlung unterbreitet. |

Pool für leistungsabhängige Zuteilungen und Aufwand für das Jahr 2017

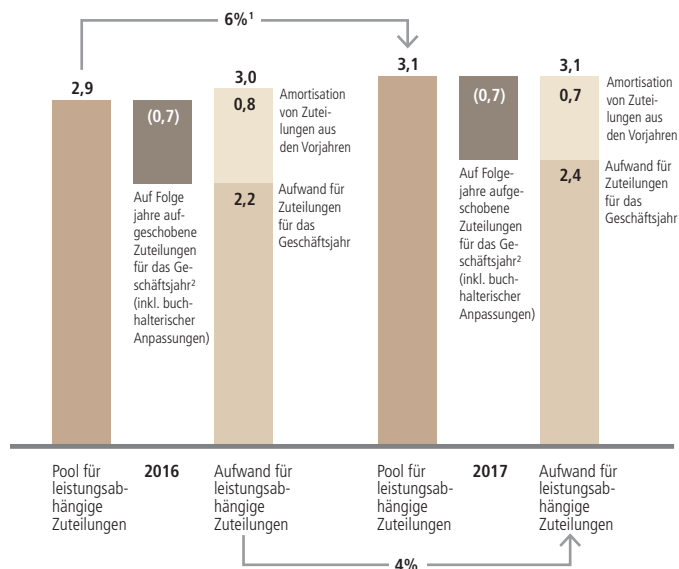
Der Pool für leistungsabhängige Zuteilungen, der alle leistungsabhängigen variablen Zuteilungen für 2017 umfasst, belief sich auf 3,1 Milliarden Franken. Dies entspricht gegenüber 2016 einem Anstieg um 6%. In Übereinstimmung mit früheren Jahren, als die Veränderungen der latenten Steueransprüche positiv waren, haben diese auf die Finanzierung des Pools für leistungsabhängige Zuteilungen keinen Einfluss. Die Neubewertungen der latenten Steueransprüche reflektieren nicht die Geschäftsperformance und liegen ausserhalb der Kontrolle des Managements.

Der Aufwand für leistungsabhängige Zuteilungen stieg 2017 um 4% auf 3,1 Milliarden Franken. Dieser Anstieg spiegelt die Veränderung des Pools für leistungsabhängige Zuteilungen für 2017, wird aber teilweise kompensiert durch niedrigere Aufwendungen im Zusammenhang mit der Amortisation von Zuteilungen früherer Jahre. Die Grafik «Aufwand für leistungsabhängige Zuteilungen» auf dieser Seite stellt den Pool für leistungsabhängige Zuteilungen dem Aufwand für leistungsabhängige Zuteilungen gegenüber.

→ **Siehe Abschnitt «Unsere Pläne für aufgeschobene variable Vergütungen 2017» dieses Berichts für weitere Informationen**

Aufwand für leistungsabhängige Zuteilungen

Mrd. CHF



¹ Nicht enthalten sind vom Arbeitgeber bezahlte Steuern und Sozialversicherungsbeiträge. ² Schätzung. Die effektive Höhe des zukünftigen Aufwands kann variieren, beispielsweise aufgrund von verfallenen Zuteilungen.

Vergütung des Group CEO und der übrigen Konzernleitungsmitglieder im Jahr 2017

Grundgehalt, rollenbasierte Zulagen, Vorsorgeleistungen und Nebenleistungen

Jedes Mitglied der Konzernleitung erhält ein festes Grundgehalt, das jährlich vom Compensation Committee überprüft wird. Das jährliche Grundgehalt des Group CEO für 2017 betrug 2,5 Millionen Franken und ist seit seiner Ernennung im Jahr 2011 unverändert geblieben. Die übrigen Mitglieder der Konzernleitung erhielten, ebenfalls unverändert seit 2011, jeweils ein Grundgehalt von 1,5 Millionen Franken (oder dem Gegenwert in lokaler Währung).

Ein Mitglied der Konzernleitung gilt als UK Material Risk Taker (MRT) und hat eine UK Senior Management Function (SMF) inne. Daher erhält es neben seinem Grundgehalt eine rollenbasierte Zulage. Diese Zulage spiegelt den Marktwert dieser spezifischen Rolle wider und wird nur solange ausgerichtet, wie das Konzernleitungsmitglied als MRT gilt. Die Zulage besteht aus einem Baranteil sowie einer Zuteilung von gesperrten UBS-Aktien, die jährlich gewährt wird. Eine solche Zulage verändert das Verhältnis zwischen fixer und variabler Vergütung und stellt keine Erhöhung der Gesamtvergütung dar.

Die Vorsorge- und Nebenleistungen für Konzernleitungsmitglieder entsprechen den auch für andere Mitarbeiter geltenden lokalen Gegebenheiten. An die Konzernleitung werden keine erweiterten oder zusätzlichen Vorsorgeleistungen ausgerichtet.

Der maximale Gesamtbetrag für die fixe Vergütung der Konzernleitungsmitglieder muss von den Aktionären an der Generalversammlung jeweils für das folgende Geschäftsjahr genehmigt werden.

- **Siehe Abschnitt «Unsere Vergütung für Mitarbeiter ausserhalb der Konzernleitung» dieses Berichts für weitere Informationen zu MRTs und SMFs**
- **Siehe Abschnitt «Unsere Compensation Governance» dieses Berichts für weitere Informationen zur Aktionärsabstimmung über die Vergütung der Konzernleitung**

Leistungsbeurteilung

Die jährlichen leistungsabhängigen Zuteilungen des Group CEO und der übrigen Mitglieder der Konzernleitung beruhen auf dem Verfahren zur Festlegung der Vergütung der Konzernleitung, das auf der nächsten Seite dargestellt ist. Der Gesamtbetrag für diese Zuteilungen unterliegt der Genehmigung durch die Aktionäre an der Generalversammlung.

Die Leistung der Konzernleitungsmitglieder wird anhand verschiedener quantitativer und qualitativer Kennzahlen zur Leistungsmessung (Key Performance Indicators, KPIs) beurteilt.

Die quantitativen Messgrössen für den Group CEO beruhen auf dem Konzernergebnis. Bei den übrigen Mitgliedern der Konzernleitung werden sowohl das Konzernergebnis als auch das Ergebnis des entsprechenden Unternehmensbereichs und/oder der entsprechenden Region zugrunde gelegt, und jene, die Konzernfunktionen leiten, werden auf Grundlage des Konzernergebnisses beziehungsweise der Ergebnisse der Funktion beurteilt, der sie vorstehen. Die quantitativen Messgrössen und die beiden qualitativen Messgrössen «Pfeiler» und «Prinzipien» machen 65% der Beurteilung aus. Die Verhaltensweisen werden bei der Beurteilung mit 35% berücksichtigt. Die Tabelle «Übersicht der quantitativen und qualitativen Messgrössen» in diesem Abschnitt enthält die Messgrössen zur Leistungsbeurteilung.

Die Gewichtung zwischen den konzern- und unternehmensbereichsspezifischen, regionalen und funktionalen KPIs hängt von der Aufgabe des Mitglieds der Konzernleitung ab. Die konzernspezifischen KPIs haben bei allen Mitgliedern der Konzernleitung eine grosse Bedeutung.

Die Leistungsbeurteilung dient als Grundlage für die Festlegung der jährlichen leistungsabhängigen Zuteilungen des jeweiligen Konzernleitungsmitglieds. Die Bemessung erfolgt nicht mechanisch, denn das Compensation Committee kann bei der Leistungsbeurteilung von seinem Ermessensspielraum Gebrauch machen. Das Committee kann die erbrachte Leistung im Verhältnis zum Vorjahresergebnis, zur strategischen Planung und zur Konkurrenz beurteilen und die Empfehlung des Group CEO miteinbeziehen.

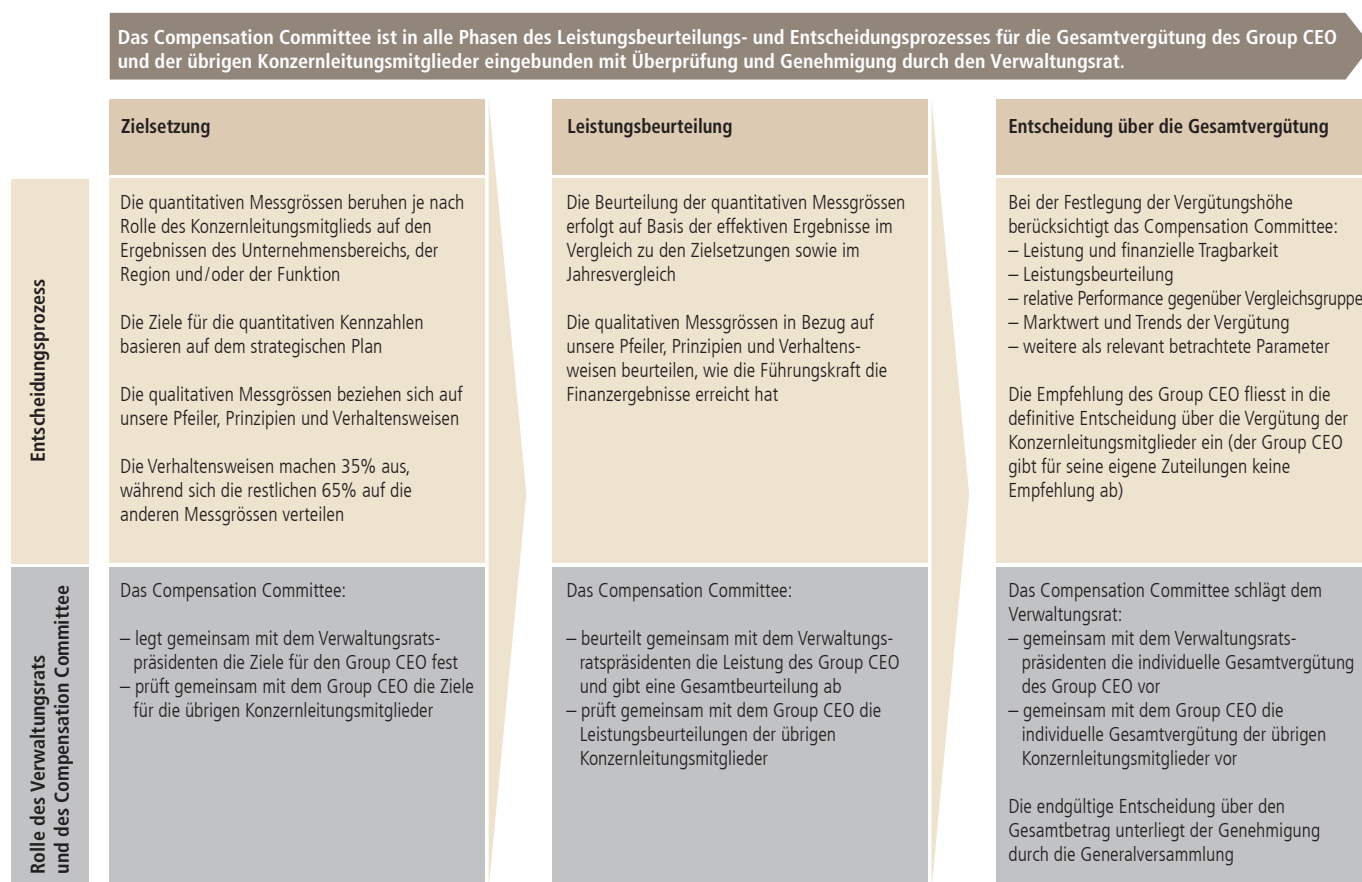
Die Empfehlungen des Compensation Committee werden im Anschluss überprüft und sind vom Verwaltungsrat zu genehmigen. Die Vergütung des Group CEO wird vom Compensation Committee und anschliessend vom gesamten Verwaltungsrat anhand eines ähnlichen Verfahrens festgelegt, ausser dass der Group CEO keine Empfehlung für seine eigene Zuteilung abgibt.

Der Gesamtbetrag für leistungsabhängige Zuteilungen an den Group CEO und die übrigen Konzernleitungsmitglieder darf 2,5% des bereinigten Vorsteuergewinns des Konzerns nicht übersteigen. Darüber hinaus darf die leistungsabhängige Zuteilung an die einzelnen Mitglieder der Konzernleitung und den Group CEO nicht höher ausfallen, als die festgelegten individuellen Obergrenzen, die später in diesem Abschnitt beschrieben werden.

Der endgültige Gesamtbetrag für die leistungsabhängigen Zuteilungen der Konzernleitung, einschliesslich des Group CEO, für ein Geschäftsjahr muss von den Aktionären an der folgenden Generalversammlung genehmigt werden. Die individuellen variablen leistungsabhängigen Vergütungen für die einzelnen Konzernleitungsmitglieder werden erst nach der Genehmigung durch die Aktionäre an der Generalversammlung bestätigt.

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 Abbildung zeigt, wie die Vergütung aller Konzernleitungsmitglieder festgelegt wird.



Übersicht der quantitativen und qualitativen Leistungsmessgrössen

Die nachfolgende Tabelle enthält die quantitativen und qualitativen Messgrössen zur Leistungsbeurteilung des Group CEO und der übrigen Konzernleitungsmitglieder.

Quantitative Messgrössen		
Konzern		Eine Reihe finanzieller Kennzahlen, einschliesslich bereinigter Group Return on Tangible Equity, bereinigtes Konzernergebnis vor Steuern und CET1 Zielvorgaben
Bereichsspezifische regionale und / oder funktionale KPIs (sofern zutreffend)¹		Die bereichsspezifischen und / oder regionalen KPIs sind unterschiedlich, können aber umfassen: Wachstumsrate Netto-neugelder, Bruttomarge, bereinigtes Aufwand-Ertrags-Verhältnis, Wachstumsrate Netto-Neugeschäftsvolumen, Nettozinsumlage, bereinigte RoAE, RWA-Grenzwert gemäss Basel III, Grenzwert finanzierte Vermögenswerte Spezifische funktionale KPIs für Konzernleitungsmitglieder des Corporate Center
Qualitative Messgrössen		
Pfeiler	Kapitalstärke	Baut Kapitalstärke auf und hält diese aufrecht; erfüllt CET1 Zielvorgaben. 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.
Prinzipien	Kundenfokus	Trägt zur Steigerung der Kundenzufriedenheit und zur langfristigen Beibehaltung eines hohen Masses an Zufriedenheit bei. Dies beinhaltet ebenfalls 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 offene 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 die vollständige Einhaltung unserer Standards und Grundsätze. Kultur – stellt Grundsätze und Verhaltensweisen gänzlich in den Mittelpunkt des Geschäfts. Ausserdem bewertet die Kennzahl, inwieweit die betreffende Person in der Lage ist, eine Kultur der persönlichen Verantwortung zu fördern und damit unsere Entschlossenheit zu untermauern, unserer Verantwortung als Unternehmen gerecht zu werden und unseren Anspruchsgruppen gegenüber integer zu handeln.
Verhaltensweisen	Integrität	Übernimmt Verantwortung für seine Worte und sein Handeln, sorgt sich um das Wohl von Kunden, Anlegern und Kollegen und ist ein Vorbild.
	Zusammenarbeit	Räumt Vorteilen der Kunden und des Unternehmens Vorrang vor eigenen Interessen ein, 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.

¹ Regionale und funktionale KPIs können auch qualitative Messgrössen einschliessen.

Benchmarking

Bei der Empfehlung leistungsabhängiger Zuteilungen für den Group CEO und die übrigen Konzernleitungsmitglieder vergleicht das Compensation Committee die Gesamtvergütung für jede Rolle mit einem breiteren Markt sowie mit einer vergleichbaren Gruppe von Unternehmen. Die Unternehmen der Vergleichsgruppe werden aufgrund ihrer Grösse, ihres Business Mix, ihrer geografischen Präsenz sowie des Ausmasses, in dem sie bei der Talentrekrutierung mit uns konkurrieren, ausgewählt. Zusätzlich berücksichtigt das Compensation Committee die Strategien, die Geschäftspraktiken, die Vergütungshöhe und das regulatorische Umfeld unserer Konkurrenten. Bei der Gesamtvergütung für die spezifische Rolle eines Konzernleitungsmitglieds wird die von unserer Hauptvergleichsgruppe für eine vergleichbare Rolle und Leistung gewährte Vergütung berücksichtigt.

Das Compensation Committee überprüft und genehmigt regelmässig die Hauptvergleichsgruppe für die Vergütung der Konzernleitung. 2017 setzte sich die Hauptvergleichsgruppe unverändert wie folgt zusammen:

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

Nach Bedarf wird diese Gruppe für den Vergleich einzelner Unternehmensbereiche und für die Überprüfung individueller Rollen angepasst.

Aufgeschobene leistungsabhängige Zuteilungen 2017

Leistungsabhängige Zuteilungen an die einzelnen Konzernleitungsmitglieder werden zu mindestens 80% aufgeschoben und zu maximal 20% sofort in bar ausbezahlt. Für den Anteil in bar gilt eine Obergrenze, damit ein höherer Anteil der leistungsabhängigen Zuteilung aufgeschoben wird und die Interessen der Konzernleitungsmitglieder noch stärker mit jenen der Anleger in Einklang gebracht werden. Um wettbewerbsfähig zu bleiben, haben wir diese Obergrenze für alle Mitarbeiter auf 2 Millionen Franken / US-Dollar (oder den Gegenwert in einer anderen Währung) angepasst, ohne Auswirkung auf die Höhe

der Gesamtvergütung aller betroffenen Mitarbeiter einschliesslich der Konzernleitungsmitglieder. Beträge oberhalb dieser Schwelle werden als Aktienanwartschaften unter dem Equity Ownership Plan (EOP) gewährt. Zudem haben wir die Vorschriften für den Aktienbesitz für Mitglieder der Konzernleitung, wie weiter hinten erläutert, verschärft.

Für das Geschäftsjahr 2017 werden mindestens 50% der gesamten leistungsabhängigen Vergütung im Rahmen des EOP gewährt, die in den Jahren 3 bis 5 in drei gleichen Tranchen übertragen werden, sofern die anwendbaren Performance-Bedingungen erfüllt sind.

Die verbleibenden 30% der gesamten leistungsabhängigen Zuteilung werden im Rahmen des Deferred Contingent Capital Plan (DCCP) gewährt. Im Rahmen des DCCP erhalten die Konzernleitungsmitglieder als zusätzliches Kernkapital anrechenbare Notional AT1-Kapitalinstrumente, die nach fünf Jahren übertragen werden.

Der DCCP trägt zur Verlustabsorptionsfähigkeit des Konzerns bei. Die Zuteilungen an die Konzernleitungsmitglieder unterliegen einem Schwellenwert von 10% auf der harten Kernkapitalquote (CET 1, vollständig umgesetzt), der über dem Schwellenwert für andere Mitarbeiter und Inhaber ähnlicher, von UBS Group ausgegebener Schuldtitel liegt. Zudem verlieren die Mitglieder der Konzernleitung während der Aufschubfrist in jedem Jahr mit einem bereinigten Vorsteuerverlust des Konzerns 20% ihrer Zuteilung im Rahmen des DCCP. Dies bedeutet, dass 100% der Zuteilung einem Verfallsrisiko unterliegen.

Für das Konzernleitungsmitglied, dessen Rolle als SMF eingestuft wird, gelten zusätzliche Bedingungen, die in «Britisches Senior Managers and Certification Regime» in diesem Abschnitt beschrieben sind.

Das Compensation Committee hat bestätigt, dass die Performance-Bedingungen für alle Zuteilungen an Konzernleitungsmitglieder, die im März 2018 zur Übertragung fällig sind, erfüllt wurden. Somit werden die Zuteilungen vollumfänglich übertragen.

- **Siehe Abschnitt «Unsere Pläne für aufgeschobene variable Vergütungen 2017» dieses Berichts für weitere Informationen**
- **Siehe Abschnitt «Unsere Vergütung für Mitarbeiter ausserhalb der Konzernleitung» dieses Berichts für weitere Informationen zu MRTs und SMFs**
- **Siehe «Übertragung von in früheren Jahren gewährten Zuteilungen, welche Performance-Bedingungen unterliegen» im Abschnitt «Zusätzliche Informationen» dieses Berichts für weitere Informationen**

Vorschriften im Zusammenhang mit Aktienbesitz: Abstimmung der Interessen der Konzernleitungsmitglieder auf die Interessen unserer Aktionäre

Um die Interessenübereinstimmung zwischen den Mitgliedern der Konzernleitung und unseren Aktionären weiter zu stärken, haben wir die Bedingungen für den Aktienbesitz erheblich verschärft. Unsere revidierten Anforderungen für den Aktienbesitz verlangen, dass der Group CEO einen Mindestbestand von 1 000 000 (bisher: 500 000) UBS-Aktien halten muss und die übrigen Konzernleitungsmitglieder mindestens 500 000 (bisher: 350 000) UBS-Aktien halten müssen. 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 im Rahmen der Aktienvergütung übertragenen oder aufgeschobenen auch die privat gehaltenen Aktien. Konzernleitungsmitglieder dürfen UBS-Aktien erst dann veräussern, wenn der oben erwähnte Mindestaktienbesitz erreicht ist. Per Jahresende 2017 erfüllten die Konzernleitungsmitglieder die höheren Anforderungen für den Mindestaktienbesitz, mit Ausnahme jener Konzernleitungsmitglieder, die während des Jahres 2016 ernannt wurden. Diese müssen ihren Aktienbesitz aufbauen und den erforderlichen Mindestaktienbesitz im Jahr 2021 erreichen.

Obergrenze des Pools für leistungsabhängige Zuteilungen an die Konzernleitung

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

2017 betrugen der bereinigte Vorsteuergewinn des Konzerns 6,2 Milliarden Franken und der Gesamtpool für leistungsabhängige Zuteilungen an die Konzernleitungsmitglieder insgesamt 74,2 Millionen Franken (2016: 71,9 Millionen Franken). Im Verhältnis zum bereinigten Vorsteuergewinn des Konzerns belief sich der Pool für leistungsabhängige Zuteilungen auf 1,2%. Damit liegt er deutlich unter der Schwelle 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 jenes Konzernleitungsmitglied, das auch ein MRT ist). 2017 beliefen sich die leistungsabhängigen Zuteilungen der Konzernleitungsmitglieder und des Group CEO durchschnittlich auf das 3,5-fache ihrer fixen Vergütung (ausschliesslich Nebenleistungen und Vorsorgebeiträge).

Anstellungsverträge

Die Anstellungsverträge unserer Konzernleitungsmitglieder sehen keine Abfindungsregelungen, manchmal als «goldene Fallschirme» bezeichnet, oder Zusatzbeiträge an Pensionskassenpläne vor. Alle Anstellungsverträge der Konzernleitungsmitglieder unterliegen einer Kündigungsfrist von sechs Monaten. Ein Konzernleitungsmitglied, welches das Unternehmen vor Ablauf des Geschäftsjahres verlässt, kann – gemäss den in diesem Bericht nachstehend beschriebenen Grundsätzen – als Entschädigung für seinen Beitrag im entsprechenden Geschäftsjahr für eine leistungsabhängige Zuteilung berücksichtigt werden. Solche Zuteilungen unterliegen der Genehmigung des Verwaltungsrats, der auch entscheiden kann, keine leistungsabhängige Zuteilung zu gewähren.

Vergütungsstruktur für das Jahr 2017 für die Mitglieder der Konzernleitung

Von den jährlichen leistungsabhängigen Zuteilungen werden bis zu 20% sofort bar ausbezahlt. Mindestens 80% werden über einen Zeitraum von fünf Jahren¹ aufgeschoben, wobei mindestens 50% im Rahmen des EOP und die verbleibenden 30% im Rahmen des DCCP gewährt werden. Die folgende Tabelle dient zur Illustration.

Auszahlung der leistungsabhängigen Zuteilung ¹							Wichtige Merkmale	Leistungsabhängige Vergütungen und Sicherungsmechanismen
DCCP – 30%							Als zusätzliches Kernkapital anrechenbare Notional AT1 Kapitalinstrumente	Unsere Vergütungsstruktur ist darauf ausgerichtet, Leistung zu honorieren. Leistungsabhängige Zuteilungen werden auf Grundlage der individuellen Leistungsbeurteilungen festgelegt, die mehrere quantitative und qualitative Messgrössen berücksichtigen. Mindestens 80% der leistungsabhängigen Zuteilung unterliegen dem Verfallsrisiko. Verfallsbedingungen für Vergütungspläne erlauben dem Unternehmen die Reduktion des gesperrten aufgeschobenen Anteils, wenn die mit den Vergütungsplänen verbundene Leistungsbedingungen nicht erfüllt werden.
							30% der leistungsabhängigen Zuteilung werden im Rahmen des Deferred Contingent Capital Plan (DCCP) gewährt. Die Zuteilung wird nach fünf Jahren übertragen unter der Bedingung, dass kein Trigger- oder Viability-Ereignis eintritt. 20% der Zuteilungen verfallen in jedem Geschäftsjahr, in dem der UBS-Konzern keinen bereinigten Vorsteuergewinn erzielt. Vorbehältlich einer Überprüfung und Bestätigung durch das Unternehmen wird jährlich ein nomineller Zins gewährt, sofern regulatorische Vorschriften dies zulassen. Die Zuteilungen sind an die Bestimmungen in Bezug auf nachteilige Handlungen sowie an ein fortbestehendes Arbeitsverhältnis gebunden.	
EOP – mindestens 50%							Notional Shares	Unsere Vergütungsstruktur umfasst eine Reihe von Funktionen, die ein adäquates Risikomanagement mittels Sicherungsmechanismen zur Beschränkung von unangemessener Risikobereitschaft unterstützen: – die realisierbare Vergütung kann die Höhe der gewährten Zuteilung nicht übersteigen (mit Ausnahme von Marktbewegungen und Veränderungen der Renditen der Instrumente); kein Hebeleffekt, wie beispielsweise Multiplikatoren. Die endgültige aufgeschobene Auszahlung kann bis zu 100% verfallen, wenn die Leistungsbedingungen nicht erfüllt werden oder Bestimmungen betreffend nachteilige Handlungen anwendbar sind; – eine ausgewogene Mischung kürzer- und längerfristiger leistungsabhängiger Zuteilungen mit Schwerpunkt auf eine aufgeschobene Übertragung; – eine Obergrenze beim Pool der leistungsabhängigen Zuteilungen für Konzernleitungsmitglieder von 2,5% des bereinigten Vorsteuergewinns des Konzerns; – individuelle Obergrenzen für das Verhältnis zwischen festen und variablen Vergütungsanteilen für den Group CEO und andere Mitglieder der Konzernleitung; – die Arbeitsverträge sehen eine Kündigungsfrist von sechs Monaten vor; – eine Beurteilung der Effektivität und Einhaltung der Risikokontrolle für jedes Mitglied der Konzernleitung als Teil seiner individuellen qualitativen Beurteilung; – Verfallsbedingungen, die es dem Unternehmen erlauben, einige oder alle gesperrten aufgeschobenen leistungsabhängigen Zuteilungen verfallen zu lassen, wenn ein Mitarbeiter bestimmte nachteilige Handlungen begeht oder das Arbeitsverhältnis aus wichtigem Grund aufgelöst wird.
							Mindestens 50% der leistungsabhängigen Zuteilung werden unter dem Equity Ownership Plan (EOP) gewährt. Die Zuteilung wird in gleichen Tranchen nach den Jahren 3, 4 und 5 übertragen unter der Bedingung, dass die Performancebedingungen des Konzerns und der Unternehmensbereiche erfüllt werden. Die Höhe der verfallenen Vergütung kann bis zu 100% der fälligen Tranche betragen. Dividendengegenwerte unterliegen denselben Bedingungen wie die zugrunde liegende EOP-Zuteilung, sofern regulatorische Vorschriften dies zulassen. Die Zuteilungen sind an die Bestimmungen in Bezug auf nachteilige Handlungen sowie an ein fortbestehendes Arbeitsverhältnis gebunden.	
Barzahlung bis zu 20%	20%						Bis zu 20% der leistungsabhängigen Zuteilung werden direkt bar ² ausbezahlt, vorbehaltlich einer Obergrenze für Barzahlungen von 2 Millionen Franken/US-Dollar. Jeder Betrag über der Obergrenze für Barzahlungen wird unter dem EOP gewährt.	
Grundgehalt ³								
2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023		
Mindest-aktienbesitz							Konzernleitungsmitglieder sind während ihrer Amtszeit dazu verpflichtet, eine gewisse Anzahl UBS-Aktien zu besitzen. Diese Aktienbestände müssen bis spätestens fünf Jahre ab dem Zeitpunkt der Ernennung in die Konzernleitung aufgebaut sein.	
1 000 000 Aktien für den Group CEO 500 000 Aktien für die anderen Konzernleitungsmitglieder								

¹ Für Senior Management Functions gilt eine verlängerte Aufschubfrist mit leistungsabhängigen Zuteilungen in gleichen Tranchen zwischen Jahr 3 und Jahr 7. ² UK Material Risk Takers erhalten 50% in Form von gesperrten Aktien. ³ Kann rollenbasierte Zulagen beinhalten, die entsprechend der Marktpraxis als Reaktion auf regulatorische Anforderungen ausgerichtet wurden.

Vergütung des Group Chief Executive Officer 2017

Die leistungsabhängigen Zuteilungen des Group CEO, Sergio P. Ermotti, basieren auf der Erreichung der zuvor in diesem Abschnitt beschriebenen quantitativen und qualitativen Leistungsziele. Diese Zielsetzungen reflektieren die vom Verwaltungsratspräsidenten und vom Verwaltungsrat festgelegten strategischen Prioritäten. Dazu zählen unter anderem die risikobereinigte Profitabilität, die Kapitalposition und die bereinigte Rendite auf Eigenkapital abzüglich Goodwill und anderer immaterieller Vermögenswerte (bereinigter RoTE) sowie eine Reihe von qualitativen Messgrössen zur Beurteilung der Qualität und Nachhaltigkeit der Performance. Die quantitativen Messgrössen und die qualitativen Messgrössen «Pfeiler» und «Prinzipien» machen 65% der Leistungsbeurteilung von Sergio P. Ermotti aus, während sich die restlichen 35% auf Messgrössen zum Verhalten beziehen. In der Tabelle auf der folgenden Seite sind die bei der Beurteilung der Leistung von Sergio P. Ermotti als Group CEO für das Jahr 2017 verwendeten Messgrössen zusammengefasst.

Der Verwaltungsrat würdigte, dass UBS unter der weiterhin starken Führung von Sergio P. Ermotti ein ausgezeichnetes Finanzergebnis erzielte, die starke Kapitalposition aufrechterhielt und die Massnahmen zur Einsparung von Nettokosten in Höhe von 2,1 Milliarden Franken erfolgreich abschloss. Die Gesamtleistung übertraf die Vorgaben trotz anspruchsvoller Marktbedingungen wie der niedrigen Marktvolatilität, eines negativen Zinsumfelds und hoher Finanzierungskosten.

Der bereinigte¹ Vorsteuergewinn stieg um 16% auf 6,2 Milliarden Franken und der den Aktionären zurechenbare Reingewinn belief sich auf 1,1 Milliarden Franken. Letzterer beinhaltet eine Nettoabschreibung auf latenten Steueransprüchen in Höhe von 2,9 Milliarden Franken, die nach der Verabschiedung des Tax Cuts and Jobs Act in den USA im vierten Quartal 2017 vorgenommen wurde. Ohne diese Nettoabschreibung wäre der den Aktionären zurechenbare Reingewinn im Vorjahresvergleich um 22% auf 3,9 Milliarden Franken gestiegen. UBS wies für 2017 eine bereinigte Rendite auf Eigenkapital abzüglich Goodwill und anderer immaterieller Vermögenswerte von 13,8% aus (ohne Auswirkungen des Aufwands/Ertrags aus latenten Steuern und ohne latente Steueransprüche).

Der Verwaltungsrat berücksichtigte zudem Sergio P. Ermottis Fokus auf die Aufrechterhaltung der Kapitalposition von UBS. Die harte Kernkapitalquote (CET1, vollständig umgesetzt) übertraf mit 13,8% das Ziel von 13% und die Leverage Ratio des harten Kernkapitals (CET1, vollständig umgesetzt) verbesserte sich auf 3,7%, was über den ab 1. Januar 2020 auf Basis einer vollständigen Umsetzung geforderten 3,5% für systemrelevante Banken in der Schweiz liegt. Ebenso konnte Sergio P. Ermotti

unsere Post-Stress-Kernkapitalquote (CET1) über dem Ziel von 10% halten und den Kapitaleinsatz unserer Unternehmensbereiche und Rechtseinheiten optimieren. Unter der Führung von Sergio P. Ermotti konnte die Verlustabsorptionsfähigkeit von UBS auf 78,3 Milliarden Franken gesteigert werden.

Der Verwaltungsrat würdigte ferner die ausgezeichnete Leistung von Sergio P. Ermotti bezüglich der qualitativen Ziele für 2017. Dazu gehörten unter anderem die Erreichung von erheblichen Kosteneinsparungen, während gleichzeitig Investitionen

in neue Technologien sowie innovative Plattformen getätigt wurden, um das zukünftige Wachstum anzutreiben und unser Geschäft im digitalen Zeitalter von der Konkurrenz abzuheben.

Sergio P. Ermotti förderte weiterhin die Entwicklung von Talenten und leitete erfolgreich Initiativen, welche die interne und vor allem die bereichsübergreifende Mobilität verbesserten. Er verbesserte weiterhin die Diversität auf den Führungsebenen und näherte sich unserer langfristigen Ambition, den Anteil von Frauen in Managementfunktionen auf ein Drittel zu erhöhen. Zudem konnte Sergio P. Ermotti die Kundenorientierung der Organisation und die Verbesserung der Kundenzufriedenheit weiter erfolgreich vorantreiben. Im Einklang mit dieser Priorität, lebte er ein starkes persönliches Engagement vor, um innovative und erstklassige Kundendienstleistungen und Produkte zu liefern.

Der Verwaltungsrat anerkennt den konsequenten Einsatz und die hohen Ansprüche von Sergio P. Ermotti im Zusammenhang mit einer starken Risikokultur und dem Verhalten. Nachhaltige Fortschritte wurden bei der Verankerung unseres Kultur- und Verhaltensprogramms in der Bank gemacht. Sergio P. Ermotti stand an der Spitze von erfolgreichen Initiativen, die bereichsübergreifende Zusammenarbeit und Engagement fördern sowie zu einer Kultur des konstruktiven Hinterfragens ermutigen.



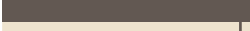
In Anerkennung seiner Leistungen im Jahr 2017 genehmigte der Verwaltungsrat den Antrag des Compensation Committee, Sergio P. Ermotti eine leistungsabhängige Zuteilung von 11,4 Millionen Franken zu gewähren. Seine Gesamtvergütung (ohne Nebenleistungen und Arbeitgeberbeiträge an die Vorsorgeeinrichtung) für das Jahr 2017 belief sich damit auf 13,9 Millionen Franken. Die leistungsabhängige Zuteilung unterliegt der Genehmigung des Gesamtbetrags der variablen Vergütung der Konzernleitung im Jahr 2017 durch die Aktionäre. Davon werden unter dem EOP 52% nach den Jahren drei bis fünf und unter dem DCCP 30% nach fünf Jahren übertragen. Sie unterliegen der Erreichung bestimmter Leistungs- und anderer Verfallsbedingungen. Die übrigen 18% (2 Millionen Franken) erfolgen als unmittelbare leistungsabhängige Barzahlung.

→ **Siehe Abschnitt «Unsere Pläne für aufgeschobene variable Vergütungen 2017» dieses Berichts für weitere Informationen**

¹ Siehe «Konzernergebnis» im Abschnitt «Geschäftsergebnis und Finanzinformationen» des Geschäftsberichts 2017 für weitere Informationen über bereinigte Ergebnisse.

Leistungsbeurteilung des Group CEO

Die unten stehende Abbildung veranschaulicht die Leistungsbeurteilung des Group CEO für das Jahr 2017. Weitere Einzelheiten sind auf der vorangehenden Seite beschrieben.

Gewichtung	Quantitative Messgrößen	Ergebnis 2016	Ergebnis 2017	Beurteilung vs Plan
				100%
	Bereinigter Vorsteuergewinn des Konzerns	CHF 5341 Millionen	CHF 6194 Millionen	
	Bereinigter Group RoTE ohne latente Steueransprüche¹	11,3%	13,8%	
	Kapitalbewirtschaftung Harte Kernkapitalquote (CET1, vollständig umgesetzt) Leverage Ratio des harten Kernkapitals (CET1, vollständig umgesetzt) Post-Stress-Kernkapitalquote (CET1, vollständig umgesetzt) ²	13,8% 3,53% >10%	13,8% 3,69% >10%	
	Qualitative Messgrößen	Leistungsbeurteilung		
65%	Pfeiler Kapitalstärke Effizienz und Effektivität Risikomanagement	Die Gesamtleistung entsprach den Erwartungen: – Hielt eine starke Kapitalposition aufrecht und erreichte die Kernkapitalquoten, bei gleichzeitiger Optimierung des Kapitaleinsatzes unserer Unternehmensbereiche und Rechtseinheiten – Leistung übertraf die Vorgaben trotz anspruchsvoller Marktbedingungen wie der niedrigen Marktvolatilität, des Negativzinsumfelds und der hohen Finanzierungskosten – Erreichte erhebliche Kosteneinsparungen, während gleichzeitig Investitionen in neue Technologien sowie innovative Plattformen getätigt wurden, um das zukünftige Wachstum anzukurbeln und unser Geschäft im digitalen Zeitalter von der Konkurrenz abzuheben		
	Prinzipien Kundenfokus Exzellenter Service Nachhaltige Leistung	Die Gesamtleistung übertraf die Erwartungen: – Förderte die Entwicklung von Talenten und leitete Initiativen, um die interne und bereichsübergreifende Mobilität zu verbessern – Verbesserte weiterhin die Diversität auf den Führungsebenen – Förderte die Kundenorientierung der Organisation und den Fokus auf erhöhte Kundenzufriedenheit, und lebte ein starkes persönliches Engagement vor, um innovative und erstklassige Kundendienstleistungen und Produkte zu liefern		
35%	Verhaltensweisen Integrität Zusammenarbeit Hinterfragen	Die Gesamtleistung übertraf die Erwartungen, aufgrund des konsequenten Einsatzes: – Setzte hohe Ansprüche im Zusammenhang mit einer starken Risikokultur und dem Verhalten – Nachhaltige Fortschritte bei der Verankerung eines Kultur- und Verhaltensprogramms im gesamten Unternehmen – Stand an der Spitze von Initiativen, die bereichsübergreifende Zusammenarbeit und Engagement förderten sowie zu einer Kultur des konstruktiven Hinterfragens ermutigten		

¹ Berechnet als den Aktionären zurechenbarer bereinigter Nettogewinn/-verlust, ohne latenten Steuerertrag/-aufwand, wie die Nettoabschreibung durch den im vierten Quartal 2017 verabschiedeten US Tax Cuts and Jobs Act, geteilt durch das durchschnittliche den Aktionären zurechenbare Eigenkapital abzüglich Goodwill und anderer immaterieller Vermögenswerte ohne latente Steueransprüche, die nicht als hartes Kernkapital (CET1, vollständig umgesetzt) anrechenbar sind. ² Als Zielsetzung gilt eine Post-Stress-Kernkapitalquote (CET1) von über 10%.

Gesamtvergütung der Konzernleitungsmitglieder für das Geschäftsjahr 2017

Die leistungsabhängigen Zuteilungen an die Konzernleitung unterliegen der Genehmigung des Verwaltungsrats und basieren auf der Beurteilung quantitativer und qualitativer Leistungsmessgrössen. Der Gesamtbetrag für diese Zuteilungen unterliegt der Genehmigung durch die Aktionäre. Der Gesamtpool für leistungsabhängige Zuteilungen an die Konzernleitung für 2017

belief sich auf 74,2 Millionen. Dies entspricht gegenüber dem Vorjahr einer Zunahme um 3,1%. Dieser Anstieg um 3,1%, steht einem um 16% gestiegenen Vorsteuergewinn und einer Erhöhung des Pools für leistungsabhängige Zuteilungen der Gesamtbank um 6% gegenüber.

An der Generalversammlung 2018 werden die Aktionäre über die gesamten leistungsabhängigen Zuteilungen an die Konzernleitung für 2017 abstimmen.

Geprüft I

Gesamtvergütung der Mitglieder der Konzernleitung

CHF (Ausnahmen sind angegeben)¹

Name, Funktion	Für das Jahr	Grundgehalt ²	Arbeitgeberbeiträge an Vorsorgeeinrichtungen ³	Nebenleistungen ⁴	Total fixe Vergütung	Unmittelbarer Baranteil ⁵	Jährliche leistungsabhängige Zuteilung unter EOP ⁶	Jährliche leistungsabhängige Zuteilung unter DCCP ⁷	Total variable Vergütung	Total fixe und variable Vergütung ⁸
Sergio P. Ermotti, Group CEO (höchste Gesamtvergütung)	2017	2 500 000	261 181	41 261	2 802 442	2 000 000	5 980 000	3 420 000	11 400 000	14 202 442
Sergio P. Ermotti, Group CEO (höchste Gesamtvergütung)	2016	2 500 000	261 181	42 577	2 803 758	1 000 000	6 630 000	3 270 000	10 900 000	13 703 758
Gesamtvergütungen aller Konzernleitungsmitglieder ^{9,10,11}	2017	21 459 305	2 439 414	1 842 848	25 741 566	14 550 000	37 355 000	22 245 000	74 150 000	99 891 566
	2016	21 601 925	2 387 649	1 977 703	25 967 277	11 289 350	39 040 650	21 570 000	71 900 000	97 867 277

¹ Lokale Währungen werden zum Wechselkurs in Schweizer Franken umgerechnet, gemäss «Anmerkung 34 Wichtigste Fremdwährungsumrechnungskurse» im Abschnitt «Konzernrechnung» des Geschäftsberichts 2017, oder zum Wechselkurs der leistungsabhängigen Zuteilung umgerechnet. ² Beinhaltet rollenbasierte Zulagen, welche entsprechend der Marktpraxis im Einklang mit der EU-Eigenkapitalrichtlinie von 2013 (CRD IV) ausgerichtet wurden. ³ Dieser Betrag beinhaltet die Arbeitgeberbeiträge an die Pensionskasse. ⁴ Nebenleistungen werden allesamt zum Marktwert bewertet. ⁵ Der unmittelbare Baranteil für ein Konzernleitungsmitglied beinhaltet gesperrte Aktien gemäss den anwendbaren Vergütungsvorschriften der UK Prudential Regulation Authority. ⁶ Zur Ermittlung der Anzahl Aktien der EOP-Zuteilungen für das Geschäftsjahr 2017 wird der Betrag durch CHF 17.999 oder USD 19.234 geteilt (durchschnittlicher Schlusskurs der UBS-Aktie während der letzten zehn Handelstage im Februar 2018). Für die 2017 zugeteilten Anzahl Aktien der EOP-Zuteilungen für das Geschäftsjahr 2016 wurde der Betrag durch CHF 15.75 oder USD 15.67 geteilt (durchschnittlicher Schlusskurs der UBS-Aktie während der letzten zehn Handelstage im Februar 2017). Beginnend mit dem Geschäftsjahr 2017 erhält das Konzernleitungsmitglied, das auch ein MRT ist, keine Dividendenzahlungen aus EOP-Awards mehr. Dementsprechend wurde die Anzahl der Aktien für dieses Mitglied der Konzernleitung so festgelegt, dass der Betrag durch den Aktienpreis (wie für andere EOP-Zuteilungen verwendet) dividiert und um die zu erwartende Dividendenrendite während der Aufschubfrist bereinigt wurde, was den Fair Value der nicht dividendenberechtigten Zuteilungen reflektiert. ⁷ Die Beträge widerspiegeln den Betrag des als zusätzliches Kernkapital anrechenbaren Notional AT1 Kapitalinstruments ohne zukünftigen nominellen Zins. Für DCCP-Zuteilungen für das Geschäftsjahr 2017 wird der nominelle Zinssatz für auf US-Dollar lautende Zuteilungen auf 5,85% und für auf Schweizer Franken lautende Zuteilungen auf 2,30% festgelegt. Für DCCP-Zuteilungen für das Geschäftsjahr 2016 wurde der nominelle Zinssatz für auf US-Dollar lautende Zuteilungen auf 5,95% und für auf Schweizer Franken lautende Zuteilungen auf 2,55% festgelegt. Beginnend mit dem Geschäftsjahr 2017 erhält das Konzernleitungsmitglied, das auch ein MRT ist, keine Zinszahlungen aus DCCP-Awards mehr. Dementsprechend reflektiert der Betrag den Fair Value der gewährten, nicht zinsberechtigten Zuteilungen. ⁸ In diesem Betrag sind die gesetzlich vorgeschriebenen Arbeitgeberbeiträge an die Sozialversicherungen für 2017 und 2016 nicht berücksichtigt, welche im Zeitpunkt der Gewährung auf CHF 5 181 559 respektive auf CHF 5 131 867 geschätzt wurden, davon CHF 893 257 respektive CHF 856 796 für das höchstbezahlte Konzernleitungsmitglied. Die obligatorischen Arbeitnehmerbeiträge an Sozialversicherungen sind, soweit erforderlich, in den ausgewiesenen Beträgen in der obenstehenden Tabelle enthalten. ⁹ Am 31. Dezember 2017 und 31. Dezember 2016 waren je zwölf Konzernleitungsmitglieder im Amt. ¹⁰ Der für 2016 ausgewiesene Betrag enthält die Vergütung an Lukas Gähwiler als Konzernleitungsmitglied für acht Monate. ¹¹ Nicht enthalten sind arbeitsvertraglich während der Kündigungsfrist geschuldete Gehälter, Arbeitgeberbeiträge an die Pensionskasse und Nebenleistungen von CHF 1 753 997 an zwei per 31. Dezember 2016 zurückgetretene Konzernleitungsmitglieder. 2017 erfolgten keine solche Zahlungen.

Fixe und variable Vergütung der Mitglieder der Konzernleitung¹

Mio. CHF (Ausnahmen sind angegeben)	Total per Jahresende 2017		Nicht aufgeschoben		Aufgeschoben ²		Total per Jahresende 2016
	Betrag	%	Betrag	%	Betrag	%	Betrag
Gesamtvergütung							
Betrag ³	96	100	36	38	60	62	94
Anzahl Empfänger	12						13
Fixe Vergütung^{3,4}	21	22	21	100	0	0	22
Barvergütung	20	21	20		0		20
Aktienbasiert	2	2	2		0		2
Variable Vergütung	74	78	15	20	60	80	72
Barvergütung ⁵	15	15	15		0		11
Equity Ownership Plan (EOP) ⁶	37	39	0		37		39
Deferred Contingent Capital Plan (DCCP) ⁶	22	23	0		22		22

¹ Beträge beziehen sich auf alle Konzernleitungsmitglieder, die 2017 im Amt waren. ² Werte zum Zeitpunkt der Zuteilung der Pläne, welche von der Aufwandserfassung abweichen können. ³ Nicht berücksichtigt sind Nebenleistungen und Arbeitgeberbeiträge an Vorsorgeeinrichtungen. ⁴ Beinhaltet Grundgehalt und rollenbasierte Zulagen, auf Millionen gerundet. ⁵ Schliesst die Zuteilung von gesperrten Aktien gemäss den Vorgaben der UK Prudential Regulation Authority mit ein. ⁶ Beginnend mit dem Geschäftsjahr 2017 erhält das Konzernleitungsmitglied, das auch ein MRT ist, keine Dividenden- oder Zinszahlungen mehr. Dementsprechend reflektiert der Betrag für die EOP-Awards den Fair Value der nicht dividendenberechtigten Zuteilungen und für die DCCP-Awards den Fair Value der gewährten, nicht zinsberechtigten Zuteilungen.

Gesamtvergütung für den Verwaltungsrat im Jahr 2017

Verwaltungsratspräsident

Der Verwaltungsrat unter der Leitung von Verwaltungsratspräsident Axel A. Weber entscheidet auf Vorschlag 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 hat den Vorsitz bei allen 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 anderen Anspruchsgruppen verantwortlich, einschliesslich Regierungsvertretern, Regulatoren und öffentlichen Organisationen. Ausserdem arbeitet er eng mit dem Group CEO und andern Konzernleitungsmitgliedern zusammen, bietet bei Bedarf Beratung und Unterstützung und stärkt sowie fördert fortlaufend unsere Kultur auf der Grundlage der drei Schlüssel zum Erfolg – unseren Pfeilern, Prinzipien und Verhaltensweisen.

Die Gesamtvergütung des Verwaltungsratspräsidenten ist vertraglich auf 5,7 Millionen Franken festgelegt, ausschliesslich Nebenleistungen und Pensionskassenbeiträgen. Seine Gesamtvergütung für 2017 blieb unverändert im Vergleich zum Vorjahr und bestand aus einer Barvergütung von 3,5 Millionen Franken und einem Aktienanteil von 2,2 Millionen Franken in Form von 122 229 UBS-Aktien zum Preis von 17.999 Franken pro Aktie. Die Aktien sind für vier Jahre gesperrt. Die Gesamtvergütung des Verwaltungsratspräsidenten einschliesslich Nebenleistungen und Pensionskassenbeiträgen belief sich für das Jahr 2017 auf 6 033 565 Franken.

→ **Siehe «Verwaltungsrat» im Abschnitt «Corporate Governance» des Geschäftsberichts 2017 für weitere Informationen über die Aufgaben des Verwaltungsratspräsidenten**

Die Aktienkomponente sorgt dafür, dass die Vergütung des Verwaltungsratspräsidenten an den langfristigen Erfolg des Konzerns gekoppelt ist. Der Vertrag mit dem Verwaltungsratspräsidenten sieht keine Abfindungsregelungen oder Zusatzbeiträge in Pensionskassenpläne vor. Die Nebenleistungen für den Präsidenten des Verwaltungsrats entsprechen den auch für UBS-Mitarbeiter geltenden lokalen Gegebenheiten. Das Compensation Committee genehmigt jedes Jahr die Vergütung des Verwaltungsratspräsidenten, unter Berücksichtigung der Honorare und Vergütungen für vergleichbare Funktionen ausserhalb des Unternehmens.

Unabhängige Verwaltungsratsmitglieder

Mit Ausnahme des Verwaltungsratspräsidenten werden alle Mitglieder des Verwaltungsrats als unabhängig erachtet und erhalten jedes Jahr ein festes Grundhonorar in Höhe von 325 000 Franken. Neben dem Grundhonorar erhalten unabhängige Verwaltungsratsmitglieder Vergütungen für den Einsitz in den verschiedenen Ausschüssen des Verwaltungsrats. Der Senior Independent Director und der Vizepräsident des Verwaltungsrats erhalten darüber hinaus eine Vergütung von je 250 000 Franken. Die unabhängigen Verwaltungsratsmitglieder müssen mindestens 50% ihres Honorars in für vier Jahre gesperrten UBS-Aktien beziehen. Wahlweise können sie bis zu 100% ihres Honorars in gesperrten UBS-Aktien beziehen. In allen Fällen wird die Zahl der Aktien, welche die unabhängigen Mitglieder des Verwaltungsrats erwerben dürfen, mit einem Abschlag von 15% auf den durchschnittlichen Schlusskurs während der letzten zehn Handelstage im Februar berechnet. Die unabhängigen Verwaltungsratsmitglieder erhalten keine leistungsabhängigen Vergütungen, Abfindungszahlungen oder Nebenleistungen. Die nachfolgende Grafik enthält detaillierte und zusätzliche Informationen zum Vergütungssystem für unabhängige Verwaltungsratsmitglieder.

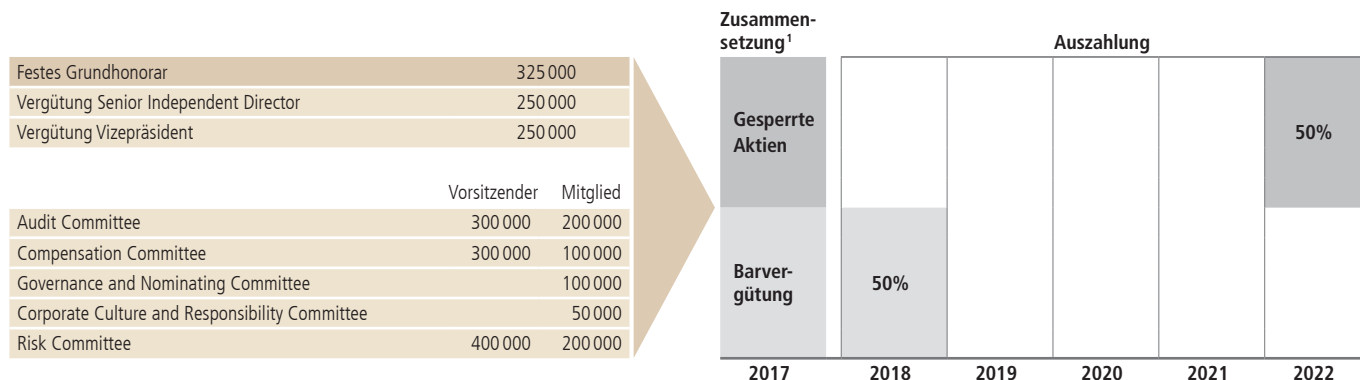
Das Grundhonorar, die Vergütungen für den Einsitz in Verwaltungsratsausschüssen sowie jegliche anderen Zahlungen für unabhängige Verwaltungsratsmitglieder werden jährlich überprüft. Dabei unterbreitet der Verwaltungsratspräsident dem Compensation Committee einen Vorschlag. Dieses legt dem Verwaltungsrat anschliessend seine Empfehlung zur Genehmigung vor. An der Generalversammlung unterbreitet der Verwaltungsrat den Aktionären einen Vorschlag für den Gesamtbetrag der Vergütung für den Verwaltungsrat zur Genehmigung, einschliesslich der Vergütung für den Präsidenten für den Zeitraum bis zur nächsten Generalversammlung.

Die Tabelle «Details zu den Vergütungen der unabhängigen Mitglieder des Verwaltungsrats und zusätzliche Informationen» zeigt die Vergütung der einzelnen unabhängigen Mitglieder des Verwaltungsrats für den Zeitraum von der Generalversammlung 2017 bis zur Generalversammlung 2018. Das feste Grundhonorar ist dasselbe wie in der Berichtsperiode 2016 / 2017.

Vergütungssystem für unabhängige Verwaltungsratsmitglieder 2017 / 2018

CHF (Ausnahmen sind angegeben)

Honorare, einschliesslich Vergütungen für den Einsatz in Ausschüssen als Vorsitzender oder Mitglied und / oder für besondere Funktionen, werden jeweils jährlich bezahlt. Mindestens 50% der Gesamtbeträge müssen in für vier Jahre gesperrten Aktien bezogen werden.



¹ Unabhängige Mitglieder des Verwaltungsrats können beantragen, mit 100% ihres Honorars gesperrte UBS-Aktien zu kaufen. Gesperrte UBS-Aktien werden mit einem Abschlag von 15% gewährt und sind für vier Jahre gesperrt.

Geprüft I

Gesamtvergütungen der Mitglieder des Verwaltungsrats

CHF (Ausnahmen sind angegeben)

	Für das Jahr	Total ¹
Gesamtvergütungen aller Mitglieder des Verwaltungsrats	2017	13 133 565
	2016	13 219 569

¹ Enthält die von den Verwaltungsratsmitgliedern entrichteten Beiträge an die Sozialversicherungen. Nicht enthalten sind die obligatorischen Arbeitgeberbeiträge an die Sozialversicherungen für 2017, welche im Zeitpunkt der Gewährung auf CHF 664 074 und für 2016 auf CHF 662 740 geschätzt wurden.

Geprüft I

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

CHF (Ausnahmen sind angegeben)

Name, Funktion ¹	Für das Jahr	Grundgehalt	Jährliche Aktienvergütung ²	Nebenleistungen ³	Arbeitgeberbeiträge an Vorsorgeeinrichtungen ⁴	Total ⁵
Axel A. Weber, Verwaltungsratspräsident	2017	3 500 000	2 200 000	72 384	261 181	6 033 565
	2016	3 500 000	2 200 000	108 388	261 181	6 069 569

¹ Axel A. Weber war per 31. Dezember 2017 sowie per 31. Dezember 2016 das einzige nicht unabhängige Mitglied des Verwaltungsrats. ² Diese Aktien sind vier Jahre gesperrt. ³ Nebenleistungen werden allesamt zum Marktwert bewertet. ⁴ Beinhaltet die Beiträge von UBS an die Pensionskasse. ⁵ Nicht enthalten sind die obligatorischen Arbeitgeberbeiträge an die Sozialversicherungen, welche für 2017 im Zeitpunkt der Gewährung auf CHF 367 999 und für 2016 auf CHF 368 695 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.

Geprüft I

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

CHF (Ausnahmen sind angegeben)

Name, Funktion ¹	Audit Committee	Compensation Committee	Corporate Culture and Responsibility Committee	Governance and Nominating Committee	Risk Committee	Für den Zeitraum GV zu GV	Grundhonorar	Vergütungen für Ausschüsseinsätze	Zusatzleistungen ²	Total ³	Aktienanteil ⁴	Anzahl Aktien ^{5,6}
Michel Demaré, Vizepräsident	M	M		M		2017/2018	325 000	400 000	250 000	975 000	50	31 864
	M	M		M		2016/2017	325 000	400 000	250 000	975 000	50	36 407
David Sidwell, Senior Independent Director				M	V	2017/2018	325 000	500 000	250 000	1 075 000	50	35 133
				M	V	2016/2017	325 000	500 000	250 000	1 075 000	50	40 141
Reto Francioni, Mitglied		M	M		M	2017/2018	325 000	350 000		675 000	50	22 060
		M	M		M	2016/2017	325 000	350 000		675 000	50	25 205
Ann F. Godbehere, Mitglied	M	V				2017/2018	325 000	500 000		825 000	50	26 962
	M	V				2016/2017	325 000	500 000		825 000	50	30 806
William G. Parrett, Mitglied	V	M	M			2017/2018	325 000	450 000		775 000	50	25 328
	V	M	M			2016/2017	325 000	450 000		775 000	50	28 939
Julie G. Richardson, Mitglied					M	2017/2018	325 000	200 000		525 000	50	17 157
						2016/2017	–	–		–	–	–
Isabelle Romy, Mitglied	M			M		2017/2018	325 000	300 000		625 000	50	20 426
	M			M		2016/2017	325 000	300 000		625 000	50	23 338
Robert W. Scully, Mitglied					M	2017/2018	325 000	200 000		525 000	50	17 157
					M	2016/2017	325 000	200 000		525 000	100	29 917
Beatrice Weder di Mauro, Mitglied	M		M			2017/2018	325 000	250 000		575 000	50	18 792
	M				M	2016/2017	325 000	400 000		725 000	50	27 072
Dieter Wemmer, Mitglied					M	2017/2018	325 000	200 000		525 000	50	17 157
					M	2016/2017	215 000	160 000		375 000	50	14 002
Joseph Yam, ehemaliges Mitglied						2017/2018	–	–		–	–	–
			M		M	2016/2017	325 000	250 000		575 000	50	21 471
Total 2017/2018										7 100 000		
Total 2016/2017										7 150 000		

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

¹ Per 31. Dezember 2017 waren zehn unabhängige Mitglieder des Verwaltungsrats im Amt. Julie G. Richardson wurde an der Generalversammlung vom 4. Mai 2017 als Mitglied des Verwaltungsrats gewählt und Joseph Yam trat am selben Datum aus dem Verwaltungsrat zurück. Per 31. Dezember 2016 waren zehn unabhängige Mitglieder des Verwaltungsrats im Amt. Um der Sitzungsteilnahme von Dieter Wemmer Rechnung zu tragen, wurde seine Vergütung auf sein Ersuchen hin reduziert, da er im 2016 einige Terminkonflikte hatte. ² Diese Vergütungen sind mit der Funktion des Vizepräsidenten respektive des Senior Independent Director verbunden. ³ Nicht enthalten sind die obligatorischen Beiträge von UBS an die Sozialversicherungen, die für die Periode von der Generalversammlung 2017 bis zur Generalversammlung 2018 zum Zeitpunkt der Gewährung auf CHF 296 075 und für die Periode von der Generalversammlung 2016 bis zur Generalversammlung 2017 zum Zeitpunkt der Gewährung auf CHF 294 045 geschätzt wurden. Die von den unabhängigen Verwaltungsratsmitgliedern bezahlten obligatorischen Beiträge an die Sozialversicherungen sind, soweit erforderlich, in den ausgewiesenen Beträgen in dieser Tabelle enthalten. ⁴ 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. ⁵ Für 2017 wurden die UBS-Aktien zu CHF 17.999 bewertet (durchschnittlicher Schlusskurs der UBS-Aktien an der SIX Swiss Exchange während der letzten zehn Handelstage im Februar 2018) und mit einem Preisabschlag von 15% zugeteilt. Die Aktien sind vier Jahre gesperrt. Für 2016 wurden die UBS-Aktien zu CHF 15.75 bewertet (durchschnittlicher Schlusskurs der UBS-Aktien an der SIX Swiss Exchange während der letzten zehn Handelstage im Februar 2017) und mit einem Preisabschlag von 15% zugeteilt. Die Aktien sind vier Jahre gesperrt. ⁶ 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.



Unsere Compensation Governance

Verwaltungsrat und Compensation Committee

Der Verwaltungsrat trägt die Gesamtverantwortung für die Genehmigung und Beaufsichtigung der Vergütungsstrategie, die vom Compensation Committee vorgeschlagen wird. Das Compensation Committee berücksichtigt bei seinen Vergütungsentscheidungen 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. Es ist dafür verantwortlich, dass unser Vergütungsprozess einer Governance und Kontrolle unterliegt, inklusive der Berücksichtigung einer starken Abstimmung zwischen Vergütung und Leistung, und unser Vergütungssystem keine Anreize zum Eingehen unangemessener Risiken schafft. Unser Compensation Committee setzt sich aus vier unabhängigen Verwaltungsratsmitgliedern zusammen, die jährlich von den Aktionären an der Generalversammlung für ein Jahr gewählt werden.

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

- Überprüfung unserer Grundsätze der Gesamtvergütung;
- Evaluation und Genehmigung des Systems der Gesamtvergütung;
- Überwachung der Finanzierung leistungsabhängiger Zuteilungen während des Jahres und Vorschlag des definitiven Pools für leistungsabhängige Zuteilungen zuhanden des gesamten 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 Konzernleitungsmitglieder zuhanden des Verwaltungsrats, der die Gesamtvergütung für jedes Konzernleitungsmitglied bewilligt;
- gemeinsam mit dem Verwaltungsratspräsidenten Festlegung von Leistungszielen, Beurteilung der Leistung und Vorschlag für die Vergütung des 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 Verwaltungs-

rat und für die Konzernleitung, die den Aktionären an der Generalversammlung zur Genehmigung vorzulegen sind;

- Prüfung des Vergütungsberichts und Genehmigung wesentlicher Offenlegungen im Zusammenhang mit der Vergütung.

Das Compensation Committee tagt mindestens viermal im Jahr. 2017 kam das Compensation Committee für sieben Sitzungen und zwei Telefonkonferenzen zusammen. An allen Sitzungen war das Compensation Committee vollzählig anwesend. Der Verwaltungsratspräsident und der Group CEO nahmen an allen Sitzungen und Telefonkonferenzen teil. Der Verwaltungsratspräsident und der Group CEO nahmen an den Besprechungen, die ihre eigene Vergütung oder Leistungsbeurteilung betrafen, nicht teil. Die Vorsitzende des Compensation Committee kann zusätzlich andere Führungskräfte dazu einladen, beratend an Sitzungen teilzunehmen. Niemand darf an Sitzungen teilnehmen, bei denen spezifische Entscheidungen über die eigene Vergütung getroffen werden. Solche Entscheidungen unterliegen der Genehmigung des Compensation Committee und des Verwaltungsrats.

Nach den Sitzungen berichtet die Vorsitzende des Compensation Committee an den Verwaltungsrat über die Aktivitäten des Compensation Committee und die besprochenen Angelegenheiten. Gegebenenfalls legt die Vorsitzende dem Gesamtverwaltungsrat zudem Vorschläge zur Genehmigung vor. Die Protokolle der Sitzungen des Compensation Committee werden allen Mitgliedern des Verwaltungsrats zur Verfügung gestellt.

Per 31. Dezember 2017 gehörten dem Compensation Committee die folgenden Mitglieder an: Ann F. Godbehere, die den Ausschuss leitet, Michel Demaré, Reto Francioni und William G. Parrett.

Externe Berater

Das Compensation Committee kann externe Berater einbeziehen, die es bei seinen Aufgaben unterstützen. 2017 erbrachte HCM International AG unabhängige Beratung in Vergütungsangelegenheiten. HCM International AG hat keine anderen Mandate bei UBS. Das Vergütungsberatungsunternehmen Willis Towers Watson hat dem Compensation Committee Daten zu Markttrends und Referenzwerten geliefert, dies auch im Hinblick auf die Vergütung der Mitglieder der Konzernleitung und des Verwaltungsrats. Verschiedene Tochtergesellschaften von Willis Towers Watson liefern Human Resources vergleichbare Daten zur Vergütung von Mitarbeitern, die nicht dem Verwaltungsrat oder der Konzernleitung angehören. 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 es dabei zu unterstützen, dass in unserem Vergütungssystem angemessene Risikomanagement- und Kontrollmechanismen reflektiert werden. Das Risk Committee 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 an Vergütungsprogrammen und überprüft risikorelevante Aspekte des Vergütungsprozesses.

→ Weitere Informationen sind auf www.ubs.com/governance verfügbar

Wichtigste Aktivitäten des Compensation Committee 2017 / 2018

Diese Tabelle gibt einen Überblick über die wichtigsten planmässigen Aktivitäten des Compensation Committee zwischen der Generalversammlung 2017 und der Generalversammlung 2018.

	Juni	Juli	Sept.	Okt.	Nov.	Dez.	Jan.	Feb.
Strategie, Policy und Governance								
Angepasste 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		●				●		●
Jährliche Überprüfung der Vergütung								
Finanzierung und ganzjährige Prognose für den Pool der leistungsabhängigen Zuteilungen		●		●	●	●	●	●
Leistungsziele und Beurteilung der Leistung des Group CEO und der übrigen Konzernleitungsmitglieder						●	●	●
Saläre und individuelle leistungsabhängige Zuteilungen für den Group CEO und die Konzernleitungsmitglieder							●	
Marktpraktiken, Trends und Vergleichsgruppen	●	●			●			
Leistungsabhängige Vergütungen (einschliesslich Governance in Bezug auf bestimmte höher bezahlte Mitarbeiter) und nicht standardgemässe Vergütungsvereinbarungen	●	●	●				●	●
Vergütung des Verwaltungsrats							●	●
Vergütungsstruktur								
Vergütungsstruktur und Themen zur aufgeschobenen Vergütung	●		●	●		●	●	●
Regulatorische und Risikofaktoren								
Risikomanagement beim Vergütungsansatz, einschliesslich gemeinsamer Überprüfungen mit dem Risk Committee			●					
Mitarbeiter betreffende regulatorische Aktivitäten und Austausch mit Aufsichtsbehörden		●	●	●		●		●

Compensation Governance

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

Empfänger	Empfehlungen für die Vergütung	Genehmigt durch	Kommuniziert durch
Verwaltungsratspräsident	Vorsitzende des Compensation Committee	Compensation Committee ¹	Compensation Committee
Unabhängige Verwaltungsratsmitglieder (Vergütungssystem und Honorare)	Compensation Committee und Verwaltungsratspräsident	Verwaltungsrat ¹	Verwaltungsratspräsident
Group CEO	Compensation Committee und Verwaltungsratspräsident	Verwaltungsrat ¹	Verwaltungsratspräsident
Übrige Konzernleitungsmitglieder	Compensation Committee und Group CEO	Verwaltungsrat ¹	Group CEO
Key Risk Takers (KRTs) / (höhere) Mitarbeiter	Verantwortliches Konzernleitungsmitglied zusammen mit dem funktionalen Managementteam	Individuelle Vergütung KRTs und höhere Mitarbeiter: Group CEO	Liniovorgesetzter
		Pool für leistungsabhängige Zuteilungen für alle Mitarbeiter: Verwaltungsrat	

¹ Die Gesamtvergütung der Konzernleitung und des Verwaltungsrats unterliegen der Genehmigung durch die Aktionäre.

Beteiligung und Mitspracherecht der Aktionäre bei Abstimmungen über die Vergütung an der Generalversammlung

UBS legt grossen Wert darauf, im Dialog mit ihren Aktionären zu bleiben, um ihre Ansichten zu Entwicklungen und Trends im Bereich der Vergütung und der Corporate Governance zu verstehen. Im Einklang mit der schweizerischen Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften werden wir die bindende Genehmigung der Aktionäre für die Gesamtvergütung der Konzernleitung und des Verwaltungsrats einholen. Der Verwaltungsrat ist der Ansicht, dass eine prospektive Genehmigung der fixen Vergütung des Verwaltungsrats und der Konzernleitung dem Unternehmen und seinen Führungsgremien die nötige Sicherheit gibt, um effizient zu arbeiten. Darüber hinaus erlaubt die retrospektive Genehmigung der variablen Vergütung der Konzernleitung die Ausrichtung der Gesamtvergütung für die Konzernleitung an der Leistung und am individuellen Beitrag sowie den Entwicklungen im Marktumfeld und bei den Mitbewerbern. Die Kombination der bindenden Abstimmungen über die Vergütung mit der Konsultativabstimmung über den Vergütungsbericht zeigt, dass es uns wichtig ist, den Aktionären ein Mitspracherecht bei der Vergütung einzuräumen.

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

Genehmigte Vergütung

Für das Geschäftsjahr 2017 genehmigten die Aktionäre an der Generalversammlung 2016 einen maximalen Gesamtbetrag von 28 500 000 Franken für die fixe Vergütung der Mitglieder der Konzernleitung. Dieser Betrag beinhaltet die Grundgehälter, rollenbasierte Zulagen im Einklang mit der EU-Eigenkapitalrichtlinie von 2013 (CRD IV), die geschätzten Arbeitgeberbeiträge an Vorsorgeeinrichtungen, Nebenleistungen und eine Reserve. Der ausbezahlte Gesamtbetrag der fixen Vergütung für die Konzernleitung im Jahr 2017 überstieg den genehmigten Betrag für 2017 nicht.

→ Siehe Tabelle «Gesamtvergütung der Mitglieder der Konzernleitung» im Abschnitt «Vergütung des Group CEO und der übrigen Konzernleitungsmitglieder im Jahr 2017» dieses Berichts

Abstimmung über die Vergütung an der Generalversammlung 2017

Abstimmungen über die Vergütung an der Generalversammlung 2017		Abstimmungsergebnisse 2017	% Ja-Stimmen	Gewährte Vergütung
Bindende Abstimmung über die variable Vergütung der Konzernleitung	Antrag über den Gesamtbetrag der variablen Vergütung der Konzernleitung für das vergangene Geschäftsjahr.	Die Aktionäre genehmigten 71 900 000 Franken für das Geschäftsjahr 2016. ^{1, 2, 3}	88,9%	71 900 000 Franken
Bindende Abstimmung über die fixe Vergütung der Konzernleitung	Antrag über den maximalen Gesamtbetrag für die fixe Vergütung der Konzernleitung für das folgende Geschäftsjahr.	Die Aktionäre genehmigten 31 500 000 Franken für das Geschäftsjahr 2018.	91,4%	Wird im Vergütungsbericht 2018 offengelegt
Bindende Abstimmung über die Vergütung des Verwaltungsrats	Antrag über den maximalen Gesamtbetrag der Vergütung für den Verwaltungsrat für den Zeitraum zwischen den Generalversammlungen. So wird sichergestellt, dass die Amtsdauer und der Vergütungszeitraum aufeinander abgestimmt sind.	Die Aktionäre genehmigten 14 000 000 Franken für den Zeitraum von der Generalversammlung 2017 bis zur Generalversammlung 2018. ^{1, 2}	89,1%	13 133 565 Franken
Konsultativabstimmung über den Vergütungsbericht	Vorlage des Vergütungsberichts des Vorjahrs. Dies gibt uns wertvolles Feedback der Aktionäre zu den Vergütungspraktiken von UBS im Zusammenhang mit der Vergütungsstruktur, der Vergütungs-Governance und den Vergütungsrichtlinien.	Die Aktionäre genehmigten den Vergütungsbericht 2016 der UBS Group AG in einer Konsultativabstimmung.	88,4%	

¹ Lokale Währungen werden zum Wechselkurs in Schweizer Franken umgerechnet, gemäss «Anmerkung 34 Wichtigste Fremdwährungsumrechnungskurse» im Abschnitt «Konzernrechnung» des Geschäftsberichts 2016. ² In diesem Betrag sind die obligatorischen Arbeitgeberbeiträge an Sozialversicherungen nicht berücksichtigt. ³ Per 31. Dezember 2016 waren zwölf Konzernleitungsmitglieder im Amt.

Unsere Vergütung für Mitarbeiter ausserhalb der Konzernleitung

Grundgehalt

Die fixe Vergütung der Mitarbeiter trägt ihrem Fähigkeitsniveau, ihrer Funktion, ihrer Erfahrung und den lokalen Marktgegebenheiten Rechnung. In der Regel setzt sich die fixe Vergütung aus dem Grundgehalt und gegebenenfalls einer rollenbasierten Zulage zusammen. Das Grundgehalt wird meistens monatlich oder alle zwei Wochen bezahlt. Wir bieten unseren Mitarbeitern marktgerechte Grundgehälter, die je nach Funktion und Standort unterschiedlich ausfallen. Seit 2011 wurden die Löhne nur in begrenztem Masse erhöht. Lohnerhöhungen werden auch weiterhin Mitarbeitern gewährt, die befördert wurden, über seltene oder besonders gefragte Qualifikationen verfügen, hervorragende Ergebnisse erzielt oder mehr Verantwortung übernommen haben.

Für uns ist insgesamt die Gesamtvergütung massgebend. Zum Beispiel berücksichtigen wir bei der Festlegung der Pools für leistungsabhängige Zuteilungen 2017 die Gehaltserhöhungen, die früher im Jahr gewährt wurden. Wir prüfen die Löhne und leistungsabhängigen Zuteilungen auch weiterhin mit Blick auf die Marktentwicklungen, die finanzielle Tragbarkeit, unsere Performance und unser Versprechen, für unsere Aktionäre nachhaltige Renditen zu erwirtschaften. UBS setzt sich für die Lohngerechtigkeit zwischen Frauen und Männern ein und unsere Prozesse sollen sicherstellen, dass dieses Engagement in der Vergütung und den Karrieremöglichkeiten reflektiert ist.

Zusätzlich zum Grundgehalt und als Teil der fixen Vergütung können gewisse speziell regulierte Mitarbeiter eine rollenbasierte Zulage erhalten, wie in «Material Risk Takers» in diesem Abschnitt beschrieben. Eine solche Zulage verändert das Verhältnis zwischen fixer und variabler Vergütung und stellt keine Erhöhung der Gesamtvergütung dar.

Vorsorgeleistungen, Nebenleistungen und Mitarbeiter-Aktienbeteiligungsprogramm

Wir bieten unseren Mitarbeitern Nebenleistungen wie Krankenversicherung und Altersvorsorge. Obwohl sie sich von Standort zu Standort unterscheiden können, sollen sie in allen Ländern, in denen wir tätig sind, wettbewerbsfähig sein. Die Vorsorgeleistungen und Vorsorgepläne hängen ebenfalls von den lokalen Anforderungen und der jeweiligen Praxis vor Ort ab. Mitarbeiter und Führungskräfte am selben Standort unterstehen jedoch grundsätzlich derselben Vorsorgeregelung.

Der Equity Plus Plan ist unser Mitarbeiter-Aktienbeteiligungsplan. Er ermöglicht Mitarbeitern unter dem Rang eines Managing Director, bis zu 30% ihres Grundgehalts und / oder bis zu 35% ihrer leistungsabhängigen Zuteilung (bis zu jährlich 20 000 Franken / US-Dollar) für den Kauf von UBS-Aktien einzusetzen. Die berechtigten Mitarbeiter können UBS-Aktien zum Marktpreis kaufen und erhalten für je drei über das Programm erworbene Aktien eine Zusatzaktie. Die Zusatzaktien werden nach einer Aufschubfrist von maximal drei Jahren übertragen, sofern der Mitarbeiter weiter im Unternehmen beschäftigt ist und die gekauften Aktien während der gesamten Aufschubfrist nicht veräussert wurden.

→ **Siehe «Anmerkung 26 Vorsorgeeinrichtungen und andere Leistungen an Arbeitnehmer» im Abschnitt «Konzernrechnung» des Geschäftsberichts 2017 für weitere Informationen**

Leistungsabhängige Zuteilungen

Die meisten Mitarbeiter können eine jährliche leistungsabhängige Zuteilung erhalten. Deren Höhe, soweit anwendbar, hängt vom Konzernergebnis, vom Ergebnis des Unternehmensbereichs, in dem der Mitarbeiter tätig ist, sowie von der individuellen Leistung und dem Verhalten des Mitarbeiters ab und reflektiert dessen Gesamtbeitrag zum Ergebnis des Unternehmens. Um die Vergütung mit der Leistung zu verknüpfen, werden bei der Festlegung der Grösse des Pools für leistungsabhängige Zuteilungen jedes Unternehmensbereichs die Leistungskennzahlen (KPIs) berücksichtigt, die zur Ermittlung der Fortschritte bei der Umsetzung unserer Strategie dienen. Diese KPIs dienen auch als Grundlage für die Festlegung der spezifischen Performancebedingungen für die Übertragung bestimmter Zuteilungen im Rahmen der Pläne für aufgeschobene Vergütungen.

Neben den Unternehmensprinzipien Kundenfokus, exzellenter Service und nachhaltige Leistung werden auf individueller Ebene Verhaltensweisen wie 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.

Benchmarking

Aufgrund unserer vielfältigen Geschäftstätigkeiten verwenden wir je nach Unternehmensbereich, Standort und Art der Position unterschiedliche Unternehmen als Vergleichsgrösse. 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 Nichtfinanzunternehmen berücksichtigen. Zudem vergleichen wir die Vergütung von Mitarbeitern in vergleichbaren Rollen innerhalb der Unternehmensbereiche und standortübergreifend.

Aufgeschobene leistungsabhängige Zuteilungen

Um unsere Kultur und unseren Risikomanagement-Ansatz zu stärken und zudem die Wichtigkeit von nachhaltigen Ergebnissen zu betonen, erfolgt die variable Vergütung bei UBS zum wesentlichen Teil in Form einer aufgeschobenen Vergütung anstatt eines Long-term Incentive Plans. Dadurch bringen wir die Interessen unserer Mitarbeiter mit jenen unserer Anspruchsgruppen in Einklang und verknüpfen die Vergütung angemessen mit einer längerfristigen, nachhaltigen Performance. Bei einer Gesamtvergütung von über 300 000 Franken / US-Dollar wird ein Teil der leistungsabhängigen Zuteilung in Form von Notional Shares und / oder Notional Instruments von UBS mit einer Aufschubfrist über einen Zeitraum von fünf Jahren, beziehungsweise bei gewissen speziell regulierten Mitarbeitern mit einer längeren Aufschubfrist gewährt.

Wir überprüfen regelmässig unsere Prinzipien und die Vergütungsstruktur, um wettbewerbsfähig zu bleiben und den Interessen unserer Anspruchsgruppen zu entsprechen. Für 2017 haben wir an der Vergütungsstruktur an sich, also zum Beispiel an den Bedingungen des Equity Ownership Plan (EOP) und Deferred Contingent Capital Plan (DCCP), keine Änderungen vorgenommen. Allerdings wurden die Anteile der aufgeschobenen Vergütungen für sämtliche Mitarbeiter überarbeitet, um den Marktgegebenheiten besser Rechnung zu tragen.

Der aufgeschobene Betrag nimmt im Verhältnis zum Anstieg der leistungsabhängigen Zuteilung stärker zu. Für den Anteil der leistungsabhängigen Zuteilung, der sofort in bar ausbezahlt wird, gilt eine Obergrenze. Um weiterhin wettbewerbsfähig zu bleiben, haben wir die Obergrenze auf 2 Millionen Franken / US-Dollar (oder den Gegenwert in einer anderen Währung) angepasst, ohne Auswirkung auf die Höhe der Gesamtvergütung. Vergütungen oberhalb dieses Betrags werden im Rahmen des EOP als aufgeschobene Notional Shares zugeteilt. Der effektive Anteil der aufgeschobenen Vergütung hängt somit von der Höhe der leistungsabhängigen Zuteilung und von der Höhe der Gesamtvergütung ab.

Von den jährlichen aufgeschobenen leistungsabhängigen Zuteilungen werden mindestens 60% in UBS Notional Shares unter dem EOP und bis zu 40% in Notional Instruments im Rahmen des DCCP gewährt. Mitarbeiter von Asset Management erhalten mindestens 75% ihrer aufgeschobenen Zuteilungen in Form von Notional Funds unter dem EOP und bis zu 25% im Rahmen des DCCP. Die durchschnittliche Aufschubfrist der leistungsabhängigen Zuteilungen für Mitarbeiter ausserhalb der Konzernleitung beträgt 3,5 Jahre.

Die maximal realisierbare Vergütung kann die Höhe der gewährten Zuteilung, mit Ausnahme von Marktbewegungen und Veränderungen der Renditen der Instrumente, nicht übersteigen. Daher verfügen unsere Vergütungspläne über keinen Hebeleffekt, wie beispielsweise Multiplikatoren, weshalb sie nicht zu übertriebener Risikobereitschaft animieren. Wir sind der Meinung, dass UBS eine der längsten Aufschubfristen in der Finanzbranche aufweist.

- **Siehe Abschnitt «Unsere Pläne für aufgeschobene variable Vergütungen 2017» dieses Berichts für weitere Informationen**
- **Siehe «Anmerkung 27 Leistungen an Arbeitnehmer: variable Vergütung» im Abschnitt «Konzernrechnung» des Geschäftsberichts 2017 für weitere Informationen**

Andere Komponenten der variablen Vergütung

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

- Ersatzzahlungen für aufgeschobene Zuteilungen, die aufgrund des Wechsels von Mitarbeitern zum Unternehmen verfallen sind. Solche Zahlungen sind in der Branche üblich und oft notwendig, um hochkarätige Bewerber anzuziehen, deren Vergütung bei ihrem aktuellen Arbeitgeber zu einem bedeutenden Teil aus aufgeschobenen Zuteilungen besteht, die ohne fortlaufende Beschäftigung verfallen.
- Retentionszahlungen an Mitarbeiter in Schlüsselpositionen als Anreiz, weiterhin für das Unternehmen tätig zu sein, speziell in schwierigen Phasen.
- In sehr seltenen Fällen können Garantien erforderlich sein, um Mitarbeiter mit besonderen Fähigkeiten und einer bestimmten Erfahrung zu gewinnen. Diese Zuteilungen unterliegen den allgemeinen Regeln für den Aufschub und sind auf das erste Beschäftigungsjahr beschränkt.
- Zuteilungen, die spät im Jahr eingestellten Mitarbeitern gewährt werden, um leistungsabhängige Zuteilungen zu ersetzen, die sie bei ihrem bisherigen Arbeitgeber erhalten hätten, wenn sie nicht zu unserem Unternehmen gewechselt wären. Für solche Zuteilungen gilt der gleiche Anteil von aufgeschobenen Zahlungen wie für UBS-Mitarbeiter auf einer vergleichbaren Ebene. In Ausnahmefällen können Mitarbeitern Antrittszahlungen gewährt 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 können Genehmigung und Verantwortung bis auf Stufe Compensation Committee des Verwaltungsrats reichen.

An Mitarbeiter, 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 (zusätzliche Abfindung), und zwar dann, wenn wir dies unter den gegebenen Umständen als angemessen und in Übereinstimmung mit Marktusancen erachten. Mitglieder der Konzernleitung erhalten keine Abfindungszahlungen.

Antrittszahlungen, Ersatzzahlungen, Garantien und Abfindungszahlungen

	Total 2017	Im Jahr 2017 anfallende Beträge ⁵	Beträge, die 2018 oder später anfallen	Total 2016	Anzahl Empfänger	
Mio. CHF (Ausnahmen sind angegeben)					2017	2016
Total Antrittszahlungen¹	34	15	19	43	149	145
davon: Key Risk Takers ²	25	8	17	19	15	10
Total Ersatzzahlungen³	96	17	79	65	278	221
davon: Key Risk Takers ²	52	11	41	26	27	14
Total Garantien³	37	17	20	13	39	17
davon: Key Risk Takers ²	20	7	13	0	9	0
Total Abfindungszahlungen^{1,4}	222	222	0	271	2 205	2 637
davon: Key Risk Takers	2	2	0	4	6	17

¹ Konzernleitungsmitglieder sind nicht berechtigt Antritts- oder Abfindungszahlungen zu erhalten. ² Bei den Ausgaben für Key Risk Takers handelt es sich um Gesamtjahresbeträge für Personen, die am 31. Dezember 2017 ihre Funktion innehatten. Die Anzahl der Key Risk Takers enthält auch Mitarbeiter mit einer Gesamtvergütung von über CHF / USD 2,5 Millionen (hochbezahlte Mitarbeiter). ³ Für 2017 oder 2016 wurden keine Ersatzzahlungen oder Garantien an Konzernleitungsmitglieder ausgerichtet. ⁴ Enthält gesetzlich geregelte Abfindungen und Abfindungen innerhalb eines Sozialplans. ⁵ Aufwand vor Abschlag für Übertragungsbeschränkungen nach Eintreten der Fälligkeit.

Vergütung der Finanzberater von Wealth Management Americas

Wie in den USA im Wealth Management-Geschäft üblich, besteht die Vergütung für Finanzberater von Wealth Management Americas aus Umsatzbeteiligungen und Zuteilungen im Rahmen der aufgeschobenen Vergütung. Die Umsatzbeteiligung richtet sich primär nach den vergütungsrelevanten Erträgen und wird monatlich ausbezahlt. Finanzberater können ebenfalls für Zuteilungen im Rahmen der aufgeschobenen Vergütung infrage kommen, die nach unterschiedlichen Fristen von bis zu zehn Jahren übertragen werden. Die Zuteilungen beruhen auf strategischen Leistungsmessgrössen wie Umsatz, Dauer des Beschäftigungsverhältnisses und Nettoneugeschäft. Die Höhe der Umsatzbeteiligung und der Zuteilungen im Rahmen der aufgeschobenen Vergütung kann unter anderem reduziert werden, wenn den Finanzberatern Fehler unterlaufen, wenn sie fahrlässig oder leichtsinnig handeln oder wenn sie die Regeln, Standards, Praktiken und Richtlinien des Unternehmens oder die geltenden Gesetze und Bestimmungen nicht einhalten.

Key Risk Takers

Key Risk Takers (KRTs) werden weltweit als jene Mitarbeiter definiert, die aufgrund ihrer Rollen einen erheblichen Einfluss auf den Einsatz beziehungsweise die Kontrolle eines grossen Teils der Ressourcen des Unternehmens und / oder auf dessen Risikoprofil ausüben. Dazu gehören auch Mitarbeiter, die in

Frontoffice-Rollen, in der Logistik oder in Kontrollfunktionen tätig sind. Die Identifikation von KRTs ist Teil unseres Risikokontrollsystems und ein wichtiges Element, das sicherstellt, dass nur Anreize für eine massvolle Risikobereitschaft geschaffen werden. 2017 wurden 719 Mitarbeiter als KRTs eingestuft, einschliesslich aller zwölf Mitglieder der Konzernleitung. Zu dieser Gruppe gehören auch alle Mitarbeiter mit einer Gesamtvergütung von über 2,5 Millionen Franken / US-Dollar (hochbezahlte Mitarbeiter), die während des Geschäftsjahres möglicherweise nicht als KRTs eingestuft wurden.

Die Leistung von Mitarbeitern, die während des Geschäftsjahres als KRTs eingestuft wurden, wird durch die Kontrollfunktionen beurteilt.

Im Einklang mit den regulatorischen Anforderungen erfolgen mindestens 50% der leistungsabhängigen Zuteilung der KRTs als aufgeschobene Vergütung. Diese Schwelle gilt unabhängig davon, ob die festgelegte Grenze für aufgeschobene Vergütungen erreicht wurde. Eine leistungsabhängige Zuteilung für einen KRT kann nur dann übertragen werden, wenn die jeweiligen Performancebedingungen des Konzerns und / oder des Unternehmensbereichs eingehalten werden. Wie bei allen anderen Mitarbeitern kann der aufgeschobene Anteil der Vergütung der KRTs bei nachteiligen Handlungen der KRTs verfallen oder gekürzt werden.

Die Group Managing Directors (GMDs) erhalten einen Teil ihrer jährlichen leistungsabhängigen Zuteilung im Rahmen des DCCP und des EOP, wobei die Übertragung von denselben Performancebedingungen abhängt wie bei den KRTs.

Fixe und variable Vergütung für Key Risk Takers¹

Mio. CHF (Ausnahmen sind angegeben)	Total per Jahresende 2017		Nicht aufgeschoben		Aufgeschoben ²		Total per Jahresende 2016 ³
	Betrag	%	Betrag	%	Betrag	%	Betrag
Gesamtvergütung							
Betrag ⁴	1324	100	806	61	519	39	1138
Anzahl Empfänger	707						649
Fixe Vergütung^{4,5}	435	33	435	100	0	0	386
Barvergütung	408	31	408		0		357
Aktienbasiert	27	2	27		0		29
Variable Vergütung	889	67	371	42	519	58	752
Barvergütung ⁶	371	28	371		0		233
Equity Ownership Plan (EOP) ⁷	319	24	0		319		322
Deferred Contingent Capital Plan (DCCP) ⁷	199	15	0		199		197

¹ Einschliesslich Mitarbeiter mit einer leistungsabhängigen Vergütung über CHF / USD 2,5 Millionen (hochbezahlte Mitarbeiter), exklusiv Mitglieder der Konzernleitung per 31. Dezember 2017. ² Werte zum Zeitpunkt der Zuteilung der Pläne, welche von der Aufwandserfassung abweichen können. ³ Werte 2016 dargestellt wie im Geschäftsbericht 2016. ⁴ Nicht berücksichtigt sind Nebenleistungen und Arbeitgeberbeiträge an Vorsorgeeinrichtungen. ⁵ Beinhaltet Barvergütung und rollen basierte Zulagen. ⁶ Schliesst die Zuteilung von gesperrten Aktien gemäss den Vorgaben der UK Prudential Regulation Authority mit ein. ⁷ Beginnend mit dem Geschäftsjahr 2017 erhalten Key Risk Taker, die auch MRTs sind, keine Dividenden- oder Zinszahlungen mehr. Dementsprechend reflektiert der Betrag für die EOP-Awards den Fair Value der nicht dividendenberechtigten Zuteilungen und für die DCCP-Awards den Fair Value der gewährten, nicht zinsberechtigten Zuteilungen.

Material Risk Takers

Für Einheiten, die in der EU reguliert werden, identifizieren wir Mitarbeiter, welche als Material Risk Takers (MRTs) gelten gemäss der betreffenden Verordnung der Europäischen Kommission, der Capital Requirements Directive (CRD) und den Richtlinien zur Vergütung (Guidelines on Sound Remuneration Policies) der Europäischen Bankenaufsichtsbehörde (EBA). Zu dieser Gruppe gehören das Senior Management, Risk Takers, ausgewählte Mitarbeiter in Kontroll- oder Supportfunktionen und gewisse Mitarbeiter, deren Gesamtvergütung eine definierte Schwelle überschreitet. Für 2017 bestimmten wir in Grossbritannien eine Gruppe von 623 MRTs und in andern EU-Ländern von 59 MRTs.

Die variable Vergütung der MRTs unterliegt spezifischen Bedingungen lokaler Aufsichtsbehörden auf der Grundlage der EBA-Richtlinie, wie zum Beispiel einem maximalen Verhältnis zwischen variabler und fixer Vergütung. Zusätzlich werden generell 50% der sofort fälligen leistungsabhängigen Zuteilungen für MRTs in Form von UBS-Aktien ausgerichtet, die für zwölf Monate gesperrt sind. Zudem müssen mindestens 40–60% der Zuteilungen aufgeschoben werden.

Alle Notional Shares und Notional Instruments, die MRTs im Rahmen des EOP beziehungsweise DCCP aufgrund ihrer Leistung im Jahr 2017 zugeteilt wurden, werden nach Ablauf der Aufschubfrist für weitere sechs Monate gesperrt und es erfolgt keine Auszahlung von Dividenden oder Zinsen auf diesen Instrumenten.

Seit 2015 unterliegen leistungsabhängige Zuteilungen, die UK MRTs gewährt wurden, zudem Rückforderungsregelungen, die für einen Zeitraum von bis zu sieben Jahren nach der Zuteilung gelten. Im Einklang mit den Richtlinien der EBA werden Rückforderungsregelungen, wo zutreffend, ab 2018 auch in anderen Ländern der EU eingeführt. Gemäss diesen Bestimmungen kann das Unternehmen die Rückzahlung von leistungsabhängigen Zuteilungen verlangen (sowohl der sofort ausbezahlten als auch des nach Ablauf der Aufschubfrist übertragenen Anteils), wenn eine Person erwiesenermassen wesentlich dazu beigetragen hat, dass dem Konzern 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.

Wie in der Bankbranche üblich, können MRTs zusätzlich zu ihrem Grundgehalt eine rollenbasierte Zulage erhalten. Diese Entschädigung spiegelt den Marktwert einer spezifischen Rolle wider, ist ein fixer Lohnbestandteil und kann nicht verfallen. Im Gegensatz zum Gehalt wird eine rollenbasierte Zulage nur so lange ausgerichtet, wie der Mitarbeiter diese Rolle besetzt. Wichtig: Eine solche Zulage verändert das Verhältnis zwischen fixer und variabler Vergütung und stellt keine Erhöhung der Gesamtvergütung dar.

Ähnlich wie 2016 umfasste die rollenbasierte Zulage 2017 einen unmittelbaren Baranteil und gegebenenfalls eine Zuteilung von gesperrten UBS-Aktien.

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 Mitarbeiter mit bestimmten Verantwortungen, die bestimmte wichtige Funktionen innehaben und / oder die in bestimmte andere Kategorien fallen, als Senior-Management-Funktionen (SMFs) eingestuft werden.

Für SMFs gelten spezifische Vergütungsanforderungen, darunter längere Aufschub- sowie längere Sperr- und Rückforderungsfristen. Die Aufschubfrist für SMFs beträgt sieben Jahre, wobei die aufgeschobenen leistungsabhängigen Zuteilungen in gleichen Tranchen zwischen Jahr 3 und Jahr 7 übertragen werden. Zusätzlich unterliegen diese Zuteilungen nach der Übertragung einer zwölfmonatigen Sperrfrist. Die Rückforderungsrichtlinien für SMFs gestatten Rückforderungen bis zu zehn Jahre nach der leistungsabhängigen Zuteilung (anwendbar, wenn gegen einen Mitarbeiter 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, Risk Control (einschliesslich Compliance), Finance und Legal müssen unabhängig sein, um die Risiken effizient zu überwachen. Daher legen wir ihre Vergütung unabhängig von den ertragsgenerierenden Funktionen fest, welche sie beaufsichtigen, überwachen oder unterstützen. Ihr Pool für leistungsabhängige Zuteilungen basiert nicht auf den Ergebnissen dieser Unternehmensbereiche, sondern auf der Performance des Unternehmens insgesamt. Wir berücksichtigen zudem weitere Faktoren, beispielsweise wie effektiv die Leistung der Kontrollfunktion war, sowie unsere Arbeitsmarktposition. 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 Vergütung des Leiters GIA durch das Compensation Committee in Konsultation mit dem Audit Committee genehmigt.

Unsere Pläne für aufgeschobene variable Vergütungen 2017

Aufgeschobene Vergütung

Die aufgeschobene Vergütung erfolgt über zwei Pläne: (i) der Equity Ownership Plan (EOP) zielt vorrangig darauf ab, die Interessen unserer Mitarbeiter und Aktionäre aufeinander abzustimmen; und (ii) der Deferred Contingent Capital Plan (DCCP) bringt die Interessen der Mitarbeiter mit den Interessen der Obligationäre in Einklang.

Die durchschnittliche Aufschubdauer beträgt 4,4 Jahre für Konzernleitungsmitglieder und 3,5 Jahre für Mitarbeiter ausserhalb der Konzernleitung. Um zudem eine nachhaltige Performance zu fördern, enthalten die Komponenten unserer aufgeschobenen Vergütung Malus-Bedingungen. Malus-Bedingungen erlauben es dem Unternehmen, nicht übertragene

aufgeschobene Zuteilungen unter bestimmten Umständen verfallen zu lassen, zum Beispiel bei ungenügender Performance oder nachteiligen Handlungen. Überdies sind die aufgeschobenen Zuteilungen, die den obersten Führungskräften und hochbezahlten Mitarbeitern (Mitarbeiter mit einer Gesamtvergütung von über 2,5 Millionen Franken / US-Dollar) gewährt werden, an Performance-Bedingungen geknüpft. Im Rahmen des EOP und des DCCP wird Mitarbeitern, die nicht als Material Risk Takers (MRTs) eingestuft werden, unter Umständen ein jährlicher Dividendengegenwert beziehungsweise ein nomineller Zins gewährt. Ab dem Geschäftsjahr 2017 ist es auf Basis der Richtlinien der EBA nicht mehr zulässig, dass MRTs Dividenden- oder Zinszahlungen aus Instrumenten erhalten, die im Rahmen der aufgeschobenen variablen Vergütung zugeteilt wurden.

Übersicht unserer Pläne für aufgeschobene variable Vergütungen

		Equity Ownership Plan	Deferred Contingent Capital Plan
Empfänger		Mitglieder der Konzernleitung, Key Risk Takers und alle Mitarbeiter mit einer Gesamtvergütung höher als CHF / USD 300 000	Mitglieder der Konzernleitung, Key Risk Takers und alle Mitarbeiter mit einer Gesamtvergütung höher als CHF / USD 300 000
Zusammensetzung aufgeschobener Zuteilungen¹ (aus EOP und DCCP)		Konzernleitungsmitglieder: mindestens 62,5% Mitarbeiter von Asset Management: mindestens 75% Alle anderen Mitarbeiter: mindestens 60%	Konzernleitungsmitglieder: bis zu 37,5% Mitarbeiter von Asset Management: bis zu 25% Alle anderen Mitarbeiter: bis zu 40%
Fälligkeit¹		Konzernleitungsmitglieder: Zuteilungen werden in drei Tranchen nach den Jahren 3, 4 und 5 übertragen Mitarbeiter von Asset Management: Zuteilungen werden in drei Tranchen nach den Jahren 2, 3 und 5 übertragen Alle anderen Mitarbeiter: Zuteilungen werden in gleichen Tranchen nach den Jahren 2 und 3 übertragen	Konzernleitungsmitglieder und alle anderen Mitarbeiter: Zuteilungen werden nach 5 Jahren vollständig übertragen
Bedingungen, welche die Auszahlung beeinflussen	Aktienkurs	✓	
	Verfallsklauseln	✓	✓
	Nachteilige Handlungen	✓	✓
	Performance-bedingungen	Konzernleitungsmitglieder, Group Managing Directors, Key Risk Takers (einschliesslich hochbezahlter Mitarbeiter) und SMFs: Die am Fälligkeitstermin übertragene Anzahl UBS-Aktien hängt ab von der Erfüllung von Bedingungen, die an die Performance des Konzerns und der Unternehmensbereiche geknüpft sind ²	Hängt davon ab, ob ein Trigger- oder Viability-Ereignis eintritt, bei Konzernleitungsmitgliedern zusätzlich von der Profitabilität
Profitabilität als Finanzierungsträger		✓	✓
Instrument		UBS Notional Shares ³ (dividendenberechtigt ⁴)	Notional Instruments und Zins ⁴

¹ Für Senior Management Functions (SMFs) gilt eine verlängerte Aufschubfrist mit leistungsabhängigen Zuteilungen in gleichen Tranchen zwischen Jahr 3 und Jahr 7. ² Inklusive Mitarbeiter von Asset Management, die Group Managing Directors (GMDs) oder Key Risk Takers (KRTs) sind (einschliesslich hochbezahlter Mitarbeiter). ³ Notional Funds für Mitarbeiter von Asset Management. ⁴ MRTs können aus aufgeschobenen leistungsabhängigen Zuteilungen weder Dividenden, einschliesslich Dividendengegenwerten, noch Zinsen, einschliesslich nomineller Zinsen, erhalten.

Equity Ownership Plan

Der Equity Ownership Plan (EOP) ist ein obligatorischer Plan für aufgeschobene Vergütungen für alle Mitarbeiter mit einer Gesamtvergütung von über 300 000 Franken / US-Dollar. Diese Mitarbeiter erhalten mindestens 60% ihrer aufgeschobenen leistungsabhängigen Zuteilungen im Rahmen des EOP in Form von Notional Shares (Aktienanwartschaften), die abhängig von geltenden regulatorischen Vorschriften zu Dividendengegenwerten berechtigen. Für das Geschäftsjahr 2017 haben wir an 5127 Mitarbeiter EOP-Awards zugeteilt.

Der Plan enthält Bestimmungen, die es UBS ermöglichen, den gesperrten aufgeschobenen Anteil der gewährten EOP-Vergütung in Teilen oder als Ganzes verfallen zu lassen, wenn ein Mitarbeiter bestimmte nachteilige Handlungen vollzieht oder in den meisten Fällen, in denen das Arbeitsverhältnis aufgelöst wird.

EOP-Vergütungen an Mitarbeiter von Asset Management weisen andere Übertragungsfristen und eine andere Zusammensetzung der aufgeschobenen leistungsabhängigen Zuteilungen auf (siehe Tabelle «Übersicht unserer Pläne für aufgeschobene variable Vergütungen» auf der vorangehenden Seite) und werden in Form von in bar vergüteten Notional Funds gewährt. Auf diese Weise ist die Vergütung der Mitarbeiter von Asset Management besser an Branchenstandards ausgerichtet.

EOP-Zuteilungen, die Mitgliedern der Konzernleitung, GMDs, KRTs (einschliesslich hochbezahlter Mitarbeiter) und SMFs gewährt werden, können nur übertragen werden, wenn sowohl die Performance-Bedingungen des Konzerns als auch jene der Unternehmensbereiche erfüllt werden. Die Performance des Konzerns wird auf Grundlage des durchschnittlichen bereinigten Return on Tangible Equity (RoTE) über den Leistungszeitraum gemessen. Unsere Beurteilung zu Übertragungszwecken schliesst die Auswirkungen latenter Steueransprüche aus, da diese nicht die zugrunde liegende Performance des Konzerns reflektieren, unsere Fähigkeit, Kapital an die Aktionäre zurückzuführen, nicht beeinflussen und ausserhalb der Kontrolle des Managements liegen. Zudem hatten latente Steueransprüche, wenn sie positiv waren, nie einen Einfluss auf die Übertragung von leistungsabhängigen Zuteilungen. Die Performance der einzelnen Unternehmensbereiche wird am durchschnittlichen bereinigten Return on Attributed Equity (RoAE) des jeweiligen Unternehmensbereichs gemessen. Für Mitarbeiter des Corporate Center wird die Performance am durchschnittlichen RoAE der operativen Geschäftseinheit gemessen.

Die primäre Messgrösse zur Bestimmung der Übertragung von EOP-Zuteilungen ist der durchschnittliche bereinigte RoTE. Wenn der durchschnittliche bereinigte RoTE die Performance-Schwelle von 8% erreicht oder darüber liegt, wird die EOP-Zuteilung vollständig übertragen, sofern die Performance-Bedingung des jeweiligen Unternehmensbereichs ebenfalls erreicht wird. Wenn der durchschnittliche bereinigte RoTE bei 0% liegt oder negativ ist, verfällt die Tranche vollumfänglich, unabhängig von der Einzelperformance der Unternehmensbereiche. Liegt der durchschnittliche bereinigte RoTE zwischen 0% und 8%, wird die Zuteilung auf linearer Basis im Umfang von 0% bis 100% übertragen, sofern wiederum die Performance-Bedingung des jeweiligen Unternehmensbereichs erreicht wird.

Die sekundäre Messgrösse zur Bestimmung der Übertragung von EOP-Zuteilungen ist der RoAE des jeweiligen Unternehmensbereichs. Wenn die Performance-Schwelle für den RoAE des Unternehmensbereichs (siehe Tabelle auf der nächsten Seite) erreicht wird, erfolgt die Übertragung der EOP-Zuteilung in Übereinstimmung mit dem Erreichen der primären Messgrösse. Falls der RoAE eines Unternehmensbereichs jedoch unter der Performance-Schwelle, aber oberhalb von 0% liegt, wird die Zuteilung reduziert. Das Ausmass des Verfalls hängt davon ab, um wie viel der tatsächliche RoAE unterhalb der Performance-Schwelle für diesen Unternehmensbereich liegt; der Verfall kann bis zu 40% der Zuteilung ausmachen, die andernfalls ausgehend vom durchschnittlichen bereinigten RoTE übertragen worden wäre. Falls der tatsächliche RoAE eines Unternehmensbereichs bei 0% liegt oder negativ ist, verfällt die Tranche für diesen Unternehmensbereich vollumfänglich. Das Compensation Committee entscheidet, ob die Performance-Bedingungen erreicht wurden.

Durch die Verknüpfung der Aufschubfristen des EOP mit der Mindest-Performance der Kapitalrendite während einer Periode von mehreren Jahren verfolgen wir das Ziel, dass unsere Mitarbeiter ihre Geschäftsaktivitäten auf nachhaltige Ergebnisse ausrichten. Der Schwellenwert für den bereinigten RoTE von 8% fördert nachhaltige Ergebnisse, indem die variable Vergütung früherer Jahre einem umsichtig festgelegten Risikoniveau unterliegt.

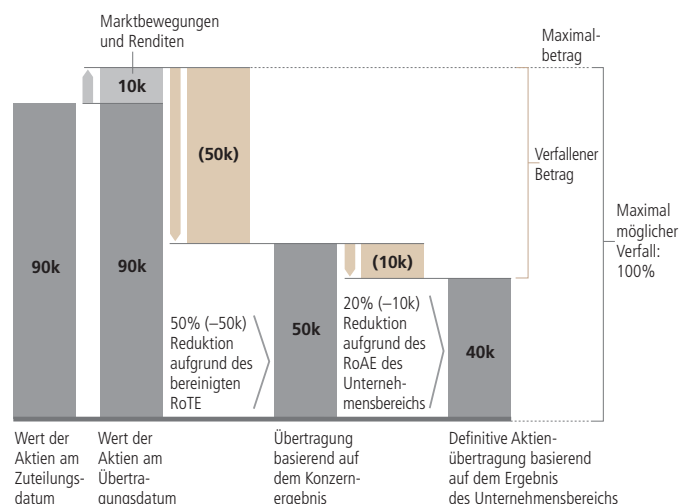
→ **Siehe Abschnitt «Zusätzliche Informationen» dieses Berichts für weitere Informationen zur Übertragung von in früheren Jahren gewährten Zuteilungen, welche Performance-Bedingungen unterliegen**

Beispiel zur Veranschaulichung der EOP-Performance-Bedingungen

Der im Rahmen des EOP fällige Anteil hängt in einem ersten Schritt davon ab, inwieweit der bereinigte RoTE erreicht wird. In einem zweiten Schritt müssen die RoAE-Schwellenwerte der Unternehmensbereiche erreicht werden. Je nach erreichtem bereinigtem RoTE können bis zu 100% der Vergütung verfallen. Des Weiteren verfällt der verbleibende Anteil der Vergütung zu 100%, falls der RoAE des Unternehmensbereichs 0% beträgt oder negativ ist, oder verfällt um bis zu 40%, falls der RoAE des Unternehmensbereichs zwischen 0% und dem Performance-Schwellenwert des Unternehmensbereichs liegt.

Beispiel:

- Gewährte EOP-Zuteilung: Aktien im Wert von 90 000 Franken
- EOP-Zuteilung am Ende der Aufschubfrist: Aktien im Wert von 100 000 Franken infolge von Marktbewegungen und Veränderungen der Renditen (+11%)
- Schwellenwert für den bereinigten RoTE: 8%; durchschnittliche Performance des Konzerns über drei Jahre: 4%
- RoAE-Schwellenwert für den Unternehmensbereich: 20%; durchschnittliche Performance des Unternehmensbereichs über drei Jahre: 10%



Performance-Bedingungen für im Februar 2018 gewährte EOP-Zuteilungen

Im Rahmen der Strategieplanung legt das Compensation Committee jährlich den Schwellenwert für den bereinigten RoTE sowie den Performance-Schwellenwert für den RoAE der einzelnen Unternehmensbereiche für das nächste Kalenderjahr fest. Bei der Festlegung der Performance-Schwellenwerte werden die Performance in der Vergangenheit, der strategische Plan für die kommenden drei Jahre und sämtliche Veränderungen des Rahmens für die Eigenkapitalzuteilung

berücksichtigt. Nach der Festlegung gelten diese Performance-Schwellenwerte für die Zuteilung aller von EOP-Performance-Bedingungen abhängigen Tranchen in dem jeweiligen Zuteilungsjahr. Für Konzernleitungsmitglieder werden die Zuteilungen in gleichen Tranchen nach den Jahren 3, 4 und 5 übertragen. Für GMDs und KRTs, einschliesslich hochbezahlter Mitarbeiter, werden die Zuteilungen in gleichen Tranchen nach den Jahren 2 und 3 übertragen.

	Übertrag der Tranche nach	Massgebende Performance-Periode
Konzernleitung / SMF ¹	3 Jahren (Tranche 1)	2018, 2019 und 2020
	4 Jahren (Tranche 2)	2019, 2020 und 2021
	5 Jahren (Tranche 3)	2020, 2021 und 2022
GMDs, Key Risk Takers (einschliesslich hochbezahlten Mitarbeiter)	2 Jahren (Tranche 1)	2018 und 2019
	3 Jahren (Tranche 2)	2018, 2019 und 2020

¹ Für Senior Management Functions gilt eine verlängerte Aufschubfrist mit der Übertragung der leistungsabhängigen Vergütungen in gleichen Tranchen in den Jahren 3 bis 7 (einschliesslich DCCP).

Group RoTE Schwellenwert

Durchschnittlich bereinigter Group RoTE	≥8%
---	-----

RoAE-Schwellenwerte nach Unternehmensbereich

Global Wealth Management	≥25%
Personal & Corporate Banking	≥15%
Asset Management	≥25%
Investment Bank	≥10%
Corporate Center ¹	≥15%

¹ Mitarbeiter des Corporate Center, durchschnittlicher «Operating Businesses»-RoAE-Schwellenwert.

Deferred Contingent Capital Plan

Der Deferred Contingent Capital Plan (DCCP) ist ein obligatorischer Plan für aufgeschobene Vergütungen für alle Mitarbeiter mit einer Gesamtvergütung von über 300 000 Franken / US-Dollar. Diese Mitarbeiter erhalten bis zu 40% ihrer aufgeschobenen leistungsabhängigen Zuteilung im Rahmen des DCCP. Eine Ausnahme bilden die Mitarbeiter von Asset Management, bei denen der Anteil bis zu 25% beträgt, und Mitglieder der Konzernleitung, bei denen der Anteil bis zu 37,5% beträgt. Für das Geschäftsjahr 2017 haben wir an 5100 Mitarbeiter DCCP-Awards zugeteilt.

Die Mitarbeiter erhalten als zusätzliches Kernkapital anrechenbare Notional AT1-Kapitalinstrumente. Nach Ermessen des Unternehmens kann die Übertragung entweder in Form einer Barzahlung oder eines marktfähigen AT1-Kapitalinstruments mit unbegrenzter Laufzeit erfolgen. Vor der Zuteilung können die Mitarbeiter 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. Sie werden abgeschrieben, wenn die Kernkapitalquote des Konzerns (CET1) unter 10% für Mitglieder der Konzernleitung beziehungsweise unter 7% für alle anderen Mitarbeiter sinkt. Zuteilungen verfallen auch, wenn ein Viability-Ereignis eintritt, das heisst, wenn die FINMA das Unternehmen schriftlich anweist, dass die DCCP-Zuteilungen abgeschrieben werden müssen, um eine Insolvenz, einen Konkurs oder einen Zahlungsausfall von UBS zu verhindern, oder wenn das Unternehmen eine Zusage des öffentlichen Sektors für eine aussergewöhnliche Unterstützung erhält, die erforderlich ist, um einen solchen Fall zu verhindern. Als zusätzliche Performance-

Bedingung verlieren die Mitglieder der Konzernleitung während der Aufschubfrist in jedem Verlustjahr 20% ihrer Zuteilung. So wie der EOP enthält auch der DCCP Bestimmungen, die es UBS ermöglichen, den gesperrten aufgeschobenen Anteil einer gewährten Vergütung in Teilen oder als Ganzes mit einer Malus-Regelung zu belegen, wenn ein Mitarbeiter bestimmte nachteilige Handlungen vollzieht oder in den meisten Fällen, in denen das Arbeitsverhältnis aufgelöst wird.

Unter dem DCCP wird Mitarbeitern, die nicht als MRTs eingestuft werden, unter Umständen jährlich ein ermessensbasierter nomineller Zins gewährt. Der nominelle Zinssatz für Zuteilungen im Jahr 2018 beträgt für auf Schweizer Franken lautende Zuteilungen 2,30% und für auf US-Dollar lautende Zuteilungen 5,85%. Diese Zinssätze basieren auf den aktuellen Marktzinssätzen für ähnliche AT1-Kapitalinstrumente. Vorbehaltlich einer Überprüfung und Bestätigung durch den Konzern werden die nominellen Zinszahlungen jährlich geleistet.

In den letzten fünf Jahren wurde im Rahmen des DCCP verlustabsorbierendes Kapital in Höhe von 2106 Millionen Franken ausgegeben. Daher unterstützen DCCP-Zuteilungen nicht nur eine wettbewerbsfähige Vergütung, sondern sorgen auch für einen verlustabsorbierenden Kapitalpuffer, der die Kapitalposition des Unternehmens schützt. Die nachfolgende Tabelle zeigt die Auswirkungen des DCCP auf unser AT1- und Tier-2-Kapital sowie unsere gesamte verlustabsorbierende Kapitalunterlegung.

- **Siehe Abschnitt «Zusätzliche Informationen» dieses Berichts für weitere Informationen zum Aufwand für leistungsabhängige Zuteilungen und zu den personalbezogenen Kosten**
- **Siehe Abschnitt «Unsere Vergütung für Mitarbeiter ausserhalb der Konzernleitung» dieses Berichts für weitere Informationen zu längeren Aufschubfristen und Rückforderungsfristen für MRTs und SMFs**

Bedeutung des Deferred Contingent Capital Plan für unsere verlustabsorbierende Kapitalunterlegung¹

Mio. CHF (Ausnahmen sind angegeben)	31.12.17	31.12.16	31.12.15
Deferred Contingent Capital Plan (DCCP)	2 106	2 271	1 903
davon: zusätzliches verlustabsorbierendes Kernkapital (AT1)	1 670	1 380	991
davon: verlustabsorbierendes Ergänzungskapital (Tier 2) ²	435	891	912
DCCP-Beitrag zur gesamten verlustabsorbierenden Kernkapitalquote (%) ³	0,9	1,0	0,9

¹ Siehe «Information für Obligationäre» unter www.ubs.com/investors für weitere Informationen über Kapitalinstrumente der UBS Group AG und der UBS AG auf konsolidierter und stand-alone Basis. ² Für DCCP-Zuteilungen in den Geschäftsjahren 2012 und 2013. Swiss SRB Framework einschliesslich Übergangsregelungen (phase-in) per 31. Dezember 2017 und 31. Dezember 2016. Basiert auf der früheren Swiss SRB Framework für 31. Dezember 2015. Als Tier-2-Kapital geltende DCCP-Zuteilungen erfüllen die Anforderungen als regulatorisches Kapital bis am 30. Dezember des Jahres, vor dem Jahr ihrer Übertragung.

³ Auswirkungen auf die Perioden vor dem 31. Dezember 2015 wurden gemäss früherer Eigenkapitalquote für Swiss SRB berechnet.

Zusätzliche Informationen

Leistungsabhängige Zuteilungen für das Geschäftsjahr 2017

Die Tabelle «Variable Vergütung» unten zeigt die variablen Vergütungen an die Mitarbeiter für das Geschäftsjahr 2017 sowie die Anzahl der Empfänger der jeweiligen Zuteilungen. Bei

aufgeschobenen Bar- und Aktienzuteilungen hängt die Höhe der endgültigen Zahlung an den Mitarbeiter von den Verfalls- und Performancebedingungen ab. Der Betrag der aufgeschobenen Aktienzuteilungen basiert auf deren Fair Value zum Zeitpunkt der Zuteilung.

Variable Vergütung¹

Mio. CHF (Ausnahmen sind angegeben)	In der Erfolgsrechnung nach IFRS erfasster Aufwand		Auf spätere Perioden aufgeschobener Aufwand ⁴		Anpassungen ⁴		Total		Anzahl Empfänger	
	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016
Nicht aufgeschobene Barzahlungen	2047	1817	0	0	0	0	2047	1817	45 664	47 581
Zuteilungen aufgeschobener Vergütungen	392	373	590	671	65	54	1048	1098	4922	4818
davon: Equity Ownership Plan	235	214	323	372	65 ⁵	54 ⁵	623	639	4483	4388
davon: Deferred Contingent Capital Plan	132	133	241	266	0	0	373	399	4891	4785
davon: EOP Asset Management	25	26	27	34	0	0	51	60	439	428
Total variable Vergütungen – Pool für leistungsabhängige Zuteilungen	2 439	2 191	590	671	65	54	3 095	2 916	45 671	47 603
Variable Vergütungen – andere ²	148	266	191	162	(78) ⁶	(98) ⁶	262	330		
Wealth Management Americas: Vergütungen an Finanzberater ³	3025	2 695	513	804	0	0	3 538	3 499	6 822	7 025
Total variable Vergütung, einschliesslich Vergütungen an Finanzberater (Wealth Management Americas)	5 613	5 152	1 294	1 637	(12)	(44)	6 895	6 745		

¹ Der Aufwand unter «Variable Vergütungen – andere» und «Wealth Management Americas: Vergütungen an Finanzberater» ist nicht Teil des Pools für leistungsabhängige Zuteilungen von UBS. ² Beinhaltet Ersatzzahlungen, Gutschriften für verfallene Vergütungen, Abfindungszahlungen, Zahlungen zur Bindung von Mitarbeitern und den Zinsaufwand im Zusammenhang mit dem Deferred Contingent Capital Plan. ³ Die Vergütung für Finanzberater besteht aus Vergütungsmodellen, die direkt auf von Finanzberatern generierten, vergütungsrelevanten Erträgen basieren, sowie aus ergänzenden Vergütungsbestandteilen, die auf der Produktivität der Finanzberater, der Dauer der Firmenzugehörigkeit 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. ⁴ Schätzung. Die effektive Höhe des zukünftigen Aufwands kann variieren, beispielsweise aufgrund von verfallenen Zuteilungen. ⁵ Entspricht den Diskontierungen im Zusammenhang mit geschätzten Übertragungsbeschränkungen nach Eintreten der Fälligkeit sowie verfallenen Vergütungen. ⁶ In den Zahlen «Auf spätere Perioden aufgeschobener Aufwand» sind CHF 78 Millionen (im Vorjahr CHF 98 Millionen) im Zusammenhang mit dem Zinsaufwand im Rahmen des Deferred Contingent Capital Plan enthalten. Der Aufwand für die leistungsabhängigen Zuteilungen ist zum Gegenwartswert berücksichtigt. Daher werden die Zinszahlungen in dieser Darstellung herausgerechnet.

Aufwand für leistungsabhängige Zuteilungen im Geschäftsjahr 2017

Der Aufwand für leistungsabhängige Zuteilungen enthält alle unmittelbaren Aufwendungen im Zusammenhang mit Vergütungszuteilungen für das Jahr 2017 sowie bis 2017 aufgeschobene Aufwendungen für Zuteilungen früherer Jahre. Die Grafik «Amortisation aufgeschobener Vergütung» zeigt den Umfang der ausstehenden Zuteilungen per Ende 2017, die in den Folgejahren amortisiert werden müssen. Der Betrag belief sich auf 1,3 Milliarden Franken per 31. Dezember 2017 und 1,6 Milliarden Franken per 31. Dezember 2016.

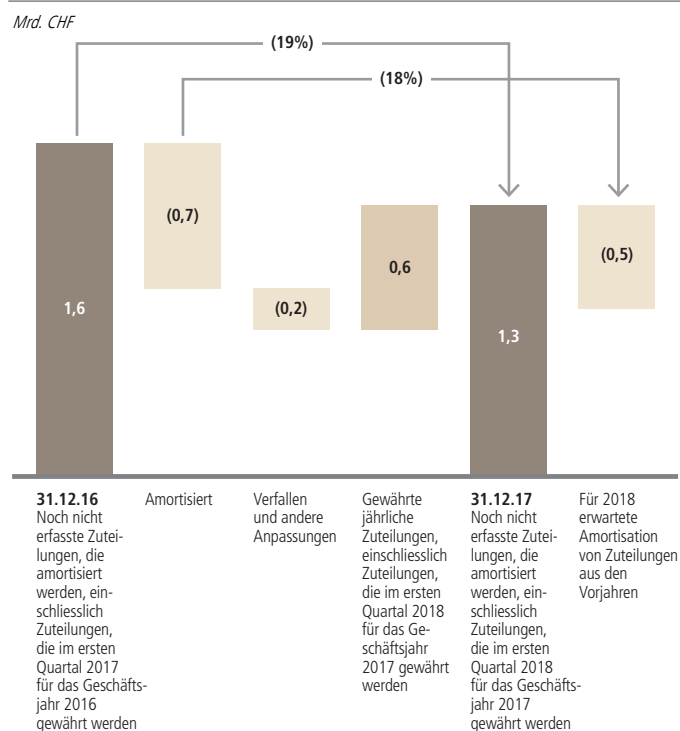
Die Tabelle «Aufgeschobene Vergütung der Konzernleitung und der KRTs» auf der nächsten Seite zeigt den aktuellen ökonomischen Wert von gesperrten aufgeschobenen variablen Zuteilungen, die einer Ex-post-Anpassung unterliegen.

Bei aktienbasierten Beteiligungsplänen wird dieser Wert aufgrund des Aktienschlusskurses vom 29. Dezember 2017 ermittelt. Bei Notional Funds wird der Wert anhand des letzten verfügbaren Marktpreises am Jahresende 2017 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. Die Tabelle «Explizite und implizite Ex-post-Anpassungen an den aufgeschobenen Vergütungen 2017 für die Konzernleitung und Key Risk Takers» auf der folgenden Seite veranschaulicht den Wert der effektiven expliziten und impliziten Ex-post-Anpassungen bei den ausstehenden aufgeschobenen Zuteilungen für das Geschäftsjahr 2017. Ex-post-Anpassungen finden nach der Zuteilung einer Vergütung statt. Explizite Ex-post-Anpassungen ergeben sich, wenn wir eine Vergütung aufgrund des Verfalls von aufgeschobenen Zuteilungen berichtigen. Implizite Ex-post-Anpassungen sind mit keinen Massnahmen seitens des Unternehmens verbunden und entstehen als Folge von Aktienkursbewegungen, die den Wert von Zuteilungen beeinflussen. Die expliziten Ex-post-Anpassungen bei UBS-Aktien für das Jahr 2017, basierend auf dem Verfall von rund

7,7 Millionen Aktien im Jahr 2017, entsprechen einer Reduktion um insgesamt 138,5 Millionen Franken. Die Höhe der impliziten Anpassungen ist hauptsächlich auf einen Anstieg des Aktienkurses zurückzuführen. Der Aktienkurs per Jahresende bedeutet allerdings auch, dass viele der früher gewährten Optionen «out of the money» bleiben. Dementsprechend wiesen die meisten ausstehenden Vergütungen in Form von Optionen per Ende 2017 keinen inneren Wert auf.

→ **Siehe «Anmerkung 27 Leistungen an Arbeitnehmer: variable Vergütung» im Abschnitt «Konzernrechnung» des Geschäftsberichts 2017 für weitere Informationen**

Amortisation aufgeschobener Vergütung



Aufgeschobene Vergütung der Konzernleitung und der KRTs^{1,2}

Mio. CHF (Ausnahmen sind angegeben)	Bezüglich Zuteilungen für 2017	Bezüglich Zuteilungen für frühere Jahre ³	Total	Davon unterliegen expliziten und / oder impliziten Ex-post- Anpassungen	Total aufgeschobene Vergütung Jahresende 2016	Gesamtbetrag der aufgeschobenen Vergütung, die 2017 ausbezahlt wurde ⁴
Konzernleitung						
Deferred Contingent Capital Plan ⁶	22	79	101	100%	81	0
Equity Ownership Plan (einschliesslich Notional Funds, sofern zutreffend) ⁶	37	139	176	100%	138	18
Auslaufende Pläne für aufgeschobene Vergütung ⁵	0	0	0	100%	2	2
KRTs						
Deferred Contingent Capital Plan	199	919	1 119	100%	1 003	0
Equity Ownership Plan (einschliesslich Notional Funds) ⁶	319	1 177	1 496	100%	1 372	310
Auslaufende Pläne für aufgeschobene Vergütung ⁶	0	0	0	100%	2	2
Total Konzernleitung und KRTs	578	2 314	2 892		2 599	332

¹ Basierend auf der Übertragung pro jeweiligem Plan. Reflektiert den ökonomischen Wert der aufgeschobenen Zuteilungen, welcher vom buchhalterischen Aufwand abweichen kann. In einer Abstimmung mit dem Vorjahr 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. ² Siehe «Anmerkung 27 Leistungen an Arbeitnehmer: variable Vergütung» im Abschnitt «Konzernrechnung» des Geschäftsberichts 2017 für weitere Informationen. ³ Dies berücksichtigt die impliziten Ex-post-Anpassungen, basierend auf den Veränderungen des Aktienkurses seit der Zuteilung. ⁴ Bewertet unter Berücksichtigung des Ausschüttungspreises und des Wechselkurses für alle Zuteilungen im Jahr 2017. ⁵ Senior Executive Equity Ownership Plan (SEEOP) und Incentive Performance Plan (IPP). ⁶ Beginnend mit dem Geschäftsjahr 2017 erhalten Mitglieder der Konzernleitung und KRTs, die auch MRTs sind, keine Dividenden- oder Zinszahlungen mehr. Dementsprechend reflektiert der Betrag für die EOP-Awards den Fair Value der nicht dividendenberechtigten Zuteilungen und für die DCCP-Awards den Fair Value der gewährten, nicht zinsberechtigten Zuteilungen.

Explizite und implizite Ex-post-Anpassungen an den aufgeschobenen Vergütungen 2017 für die Konzernleitung und Key Risk Takers

Mio. CHF	Ex-post explizite Anpassungen ¹		Ex-post implizite Anpassungen an aufgeschobenen Zahlungen ²	
	31.12.17	31.12.16	31.12.17	31.12.16
Konzernleitung				
Deferred Contingent Capital Plan	0	0	0	0
Equity Ownership Plan (einschliesslich Notional Funds, sofern zutreffend)	0	0	25	4
Auslaufende Pläne für aufgeschobene Vergütung	0	0	0	0
KRTs				
Deferred Contingent Capital Plan	(7)	(3)	0	0
Equity Ownership Plan (einschliesslich Notional Funds)	(6)	(5)	209	42
Auslaufende Pläne für aufgeschobene Vergütung	0	0	0	0
Total Konzernleitung und KRTs	(13)	(8)	234	46

¹ Explizite Ex-post-Anpassungen berücksichtigen die Anzahl verfallener Titel während des Jahres, bewertet mit dem Aktienkurs am 31. Dezember 2017 (CHF 17.94) und am 31. Dezember 2016 (CHF 15.95) für UBS-Aktien. Für Notional Funds, die Mitarbeitern von Asset Management im Rahmen des EOP zugeteilt werden, umfasst dies die Gutschriften für verfallene Vergütungen, welche 2017 und 2016 erfasst wurden. Für DCCP wurde der Fair Value am Datum der Zuteilung für die im Geschäftsjahr verfallenen Zuteilungen berücksichtigt. ² 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 2017 und 2016.

Gesamter Personalaufwand 2017

Per 31. Dezember 2017 beschäftigte UBS 61 253 Personen (Vollzeitäquivalent). Die nachfolgende Tabelle zeigt den gesamten Personalaufwand für das Jahr 2017. Er umfasst Gehälter, Vorsorge- und andere Personalkosten, Sozialversicherungsbeiträge und die variable Vergütung. Die variable Vergütung beinhaltet leistungsabhängige Barvergütungen, die für das Geschäftsjahr 2017 ausbezahlt wurden, Amortisationen für gesperrte aufgeschobene Zuteilungen früherer Jahre und Kosten für aufgeschobene Zuteilungen an Mitarbeiter, die zum Zuteilungszeitpunkt gemäss dem Vergütungsmodell das Pensionsalter erreichen.

Der Pool für leistungsabhängige Zuteilungen entspricht dem Wert der für das Geschäftsjahr 2017 zuteilten 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 abzustimmen, die in der nach IFRS erstellten Konzernrechnung von UBS erfasst werden:

- Kürzung um die nicht erfassten künftigen Amortisationen (einschliesslich buchhalterischer Anpassungen) für gesperrte aufgeschobene Zuteilungen, die für das Geschäftsjahr 2017 erfolgen.
- Zuschlag für die 2017 erfolgten Amortisationen auf gesperrten aufgeschobenen Zuteilungen früherer Jahre.

Da ein wesentlicher Teil der Gesamtvergütung in Form aufgeschobener Zuteilungen erfolgt, ist der Anteil der Amortisationen für gesperrte aufgeschobene Zuteilungen früherer Jahre an den Kosten nach IFRS in den Jahren 2016 und 2017 bedeutend.

→ **Siehe «Anmerkung 27 Leistungen an Arbeitnehmer: variable Vergütung» im Abschnitt «Konzernrechnung» des Geschäftsberichts 2017 für weitere Informationen**

Personalaufwand

Mio. CHF	In der Erfolgsrechnung nach IFRS erfasster Aufwand				
	Im Zusammenhang mit dem Geschäftsjahr 2017	Im Zusammenhang mit früheren Geschäftsjahren	2017 erfasster Gesamtaufwand	2016 erfasster Gesamtaufwand	2015 erfasster Gesamtaufwand
Gehälter¹	6 037	0	6 037	6 230	6 282
Nicht aufgeschobene Barzahlungen	2 047	(25)	2 022	1 775	1 980
Zuteilungen aufgeschobener Vergütungen	392	676	1 068	1 197	1 230
davon: <i>Equity Ownership Plan</i>	235	337	572	699	722
davon: <i>Deferred Contingent Capital Plan</i>	132	304	437	428	429
davon: <i>EOP Asset Management</i>	25	31	55	65	67
davon: <i>Andere leistungsabhängige Zuteilungen</i>	0	4	4	6	12
Total variable Vergütungen – leistungsabhängige Zuteilungen²	2 439	651	3 090	2 972	3 210
davon: <i>Garantien für neu rekrutierte Mitarbeiter</i>	17	19	36	30	38
Ersatzzahlungen ³	13	58	71	86	76
Gutschrift für verfallene Vergütungen	0	(105)	(105)	(73)	(86)
Abfindungszahlungen ⁴	111	0	111	217	157
Zahlungen zur Bindung von Mitarbeitern und andere Zahlungen	25	37	62	74	117
Deferred Contingent Capital Plan: Zinsaufwand	0	109	109	113	81
Übrige variable Vergütungen²	148	99	248	418	346
Externe Mitarbeiter	451	0	451	420	365
Sozialleistungen	755	43	798	747	820
Vorsorgeeinrichtungen und andere Leistungen an Arbeitnehmer nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses⁵	710	0	710	670	808
Wealth Management Americas: Vergütungen an Finanzberater^{2,6}	3 025	962	3 986	3 697	3 552
Übriger Personalaufwand	546	25	570	565	600
Total Personalaufwand⁷	14 110	1 780	15 889	15 720	15 981

¹ Beinhaltet rollenbasierte Zulagen. ² Siehe «Anmerkung 27 Leistungen an Arbeitnehmer: variable Vergütung» im Abschnitt «Konzernrechnung» des Geschäftsberichts 2017 für weitere Informationen. ³ Ersatzzahlungen sind ein Ausgleich für aufgeschobene Vergütungen, die aufgrund eines Wechsels zu UBS verfallen sind. Diese Tabelle zeigt die im entsprechenden Geschäftsjahr angefallenen Aufwendungen (insbesondere die Amortisation der Vergütungen). ⁴ Beinhaltet Abfindungszahlungen, die aufgrund rechtlicher und anderer Verpflichtungen bezahlt werden. ⁵ Siehe «Anmerkung 26 Vorsorgeeinrichtungen und andere Leistungen an Arbeitnehmer nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses» im Abschnitt «Konzernrechnung» des Geschäftsberichts 2017 für weitere Informationen. ⁶ Die Vergütung für Finanzberater besteht aus Vergütungsmodellen, die direkt auf von Finanzberatern generierten, vergütungsrelevanten Erträgen basieren, sowie aus ergänzenden Vergütungsbestandteilen, die auf der Produktivität der Finanzberater, der Dauer der Firmenzugehörigkeit, den Vermögen 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. ⁷ Enthält Nettostrukturierungskosten von CHF 534 Millionen, CHF 751 Millionen und CHF 460 Millionen für die Geschäftsjahre endend am 31. Dezember 2017, 31. Dezember 2016 und 31. Dezember 2015. Siehe «Anmerkung 30 Änderung der Organisationsstruktur und Veräusserungen» im Abschnitt «Konzernrechnung» des Geschäftsberichts 2017 für weitere Informationen.

Übertragung von in früheren Jahren gewährten Zuteilungen, welche Performancebedingungen unterliegen

Die nachstehenden Tabellen zeigen, in welchem Mass die Performancebedingungen für in früheren Jahren gewährte Zuteilungen erfüllt wurden, sowie den prozentualen Anteil der Zuteilungen, die 2018 übertragen werden.

Equity Ownership Plan (EOP) 2012 / 2013, EOP 2013 / 2014, EOP 2014 / 2015 und EOP 2015 / 2016		
Performancebedingungen	Erzielte Performance	Übertragene Tranche in %
Bereinigter RoTE ¹ und RoAE der Unternehmensbereiche	Die Performancebedingungen im Konzern und in den Unternehmensbereichen wurden erfüllt. EOP 2012 / 2013: Die dritte und letzte Tranche der an die Konzernleitung gewährten Zuteilungen wird vollständig übertragen. EOP 2013 / 2014: Die zweite Tranche der an die Konzernleitung gewährten Zuteilungen und die zweite Tranche der an alle anderen am Plan teilnehmenden Mitarbeiter gewährten Zuteilungen werden vollständig übertragen. EOP 2014 / 2015: Die erste Tranche der an die Konzernleitung gewährten Zuteilungen und die zweite Tranche der an alle anderen am Plan teilnehmenden Mitarbeiter gewährten Zuteilungen werden vollständig übertragen. EOP 2015 / 16: Die erste Tranche der an alle andern am Plan teilnehmenden Mitarbeiter gewährten Zuteilungen wird vollständig übertragen.	100%

¹ Die Beurteilung zu Übertragungszwecken schliesst die Auswirkungen latenter Steueransprüche aus. Zudem hatten latente Steueransprüche, wenn sie positiv waren, nie einen Einfluss auf die Übertragung von leistungsabhängigen Zuteilungen.

Deferred Contingent Capital Plan (DCCP) 2012 / 2013		
Performancebedingungen	Erzielte Performance	Übertragene Tranche in %
Harte Kernkapitalquote (CET1), Viability-Ereignis und zusätzlich für die Konzernleitung der bereinigte Vorsteuergewinn des Konzerns	Die Performancebedingungen wurden erfüllt. Der DCCP 2012 / 2013 wird vollständig übertragen.	100%

Auslaufende Pläne für aufgeschobene Vergütung

Die folgende Tabelle enthält eine Übersicht der 2017 ausgelaufenen, noch nicht abgerechneten Vergütungspläne per 31. Dezember 2017. Das Unternehmen hat seit 2009 keine Optionen mehr zugeteilt. Der Ausübungspreis von Aktienoptionen, die unter früheren Plänen zugeteilt wurden, wurde nicht angepasst.

→ Siehe «Anmerkung 27 Leistungen an Arbeitnehmer: variable Vergütung» im Abschnitt «Konzernrechnung» des Geschäftsberichts 2017 für weitere Informationen

Plan	Jahr der Zuteilung	Berechtigte Mitarbeiter	Instrument	Performancebedingungen	Erdienungszeitraum und sonstige Bedingungen	Stand per März 2018
Key Employee Stock Appreciation Rights Plan (KESAP) und Key Employee Stock Option Plan (KESOP)	2002–2009	Ausgewählte Mitarbeiter (rund 17 000 Mitarbeiter zwischen 2002 und 2009)	In Aktien entrichtete Stock Appreciation Rights (SARs) oder Aktienoptionen	Keine	Wird drei Jahre nach Zuteilung vollständig übertragen, unter der Bedingung einer fortlaufenden Anstellung, dass weder Kunden noch Mitarbeiter abgeworben werden und dass keine vertraulichen Informationen offengelegt werden	Abgelaufen (einige Optionen / SARs können weiterhin ausgeübt werden)
Senior Executive Stock Option Plan (SESOP)	2002–2009	Konzernleitungsmitglieder und Mitglieder des Group Managing Board	Aktienoptionen	Keine	Wird drei Jahre nach Zuteilung vollständig übertragen, unter der Bedingung einer fortlaufenden Anstellung, dass weder Kunden noch Mitarbeiter abgeworben werden und dass keine vertraulichen Informationen offengelegt werden	Abgelaufen (einige Optionen können weiterhin ausgeübt werden)

Verzeichnis der Tabellen

	Seite
Aktien- und Optionsbesitz / -anspruch von Mitgliedern der Konzernleitung	41
Total aller nicht aufgeschobenen und aufgeschobenen Aktien von Mitgliedern der Konzernleitung	41
Anzahl Aktien von Mitgliedern des Verwaltungsrats	42
Total aller gesperrten und nicht gesperrten Aktien von Mitgliedern des Verwaltungsrats	42
Nicht aufgeschobene und aufgeschobene Optionen von Mitgliedern der Konzernleitung	43
Kredite an die Mitglieder der Konzernleitung	44
Kredite an die Mitglieder des Verwaltungsrats	44
Vergütungen an ehemalige Mitglieder des Verwaltungsrats und der Konzernleitung	44

Geprüft I

Aktien- und Optionsbesitz / -anspruch von Mitgliedern der Konzernleitung¹

Name, Funktion	31. Dezember	per aufgeschobene Aktien / Risiken ausgesetzt ²	Anzahl aufgeschobene Aktien	Total Anzahl Aktien	Möglicherweise übertragene Stimmrechte in %	Anzahl Optionen ³	Möglicherweise übertragene Stimmrechte in % ⁴
Sergio P. Ermotti, Group Chief Executive Officer	2017	1 632 464	460 377	2 092 841	0,121	0	0,000
	2016	1 365 537	265 515	1 631 052	0,097	0	0,000
Martin Blessing, Co-President Global Wealth Management	2017	65 761	0	65 761	0,004	0	0,000
	2016	0	0	0	0,000	0	0,000
Christian Bluhm, Group Chief Risk Officer	2017	131 520	0	131 520	0,008	0	0,000
	2016	0	0	0	0,000	0	0,000
Markus U. Diethelm, Group General Counsel	2017	589 659	194 000	783 659	0,045	0	0,000
	2016	538 520	154 820	693 340	0,041	0	0,000
Kirt Gardner, Group Chief Financial Officer	2017	264 718	61 652	326 370	0,019	0	0,000
	2016	142 646	38 581	181 227	0,011	0	0,000
Sabine Keller-Busse, Group Chief Operating Officer	2017	244 676	176 602	421 278	0,024	0	0,000
	2016	200 272	120 897	321 169	0,019	0	0,000
Ulrich Körner, President Asset Management und President UBS EMEA	2017	881 979	95 597	977 576	0,057	0	0,000
	2016	797 165	95 597	892 762	0,053	0	0,000
Axel P. Lehmann, President Personal & Corporate Banking und President UBS Switzerland	2017	156 180	277 978	434 158	0,025	0	0,000
	2016	0	277 978	277 978	0,017	0	0,000
Tom Naratil, Co-President Global Wealth Management und President UBS Americas	2017	1 047 311	422 298	1 469 609	0,085	281 640	0,016
	2016	838 193	352 634	1 190 827	0,071	412 917	0,025
Andrea Orcel, President Investment Bank	2017	1 328 113	251 439	1 579 552	0,091	0	0,000
	2016	1 203 535	184 220	1 387 755	0,083	0	0,000
Kathryn Shih, President UBS Asia Pacific	2017	581 546	0	581 546	0,034	74 599	0,004
	2016	567 777	0	567 777	0,034	143 869	0,009
Jürg Zeltner, ehemaliger President Wealth Management	2017	976 001	1 075	977 076	0,057	42 628	0,002
	2016	881 976	1 075	883 051	0,053	64 164	0,004
Total	2017	7 899 928	1 941 018	9 840 946	0,569	398 867	0,023
	2016	6 535 621	1 514 211	8 049 832	0,479	620 950	0,037

¹ Enthält alle aufgeschobenen und nicht aufgeschobenen Aktien und Optionen von Mitgliedern der Konzernleitung inklusive jener von nahestehenden Personen. ² Inklusive unter variablen Vergütungsplänen mit Verfallsklauseln zugewiesener Aktien. Die tatsächliche Anzahl zu übertragender Aktien wird gemäss den Planbedingungen berechnet werden. Weitere Informationen zu den Plänen sind in diesem Bericht unter «Unsere Pläne für aufgeschobene variable Vergütungen 2017» aufgeführt. ³ Details zu den Optionsplänen und Bedingungen sind in «Anmerkung 27 Leistungen an Arbeitnehmer: variable Vergütung» im Abschnitt «Konzernrechnung» des Geschäftsberichts 2017 aufgeführt. ⁴ Keine Konversionsrechte ausstehend.

Geprüft I

Total aller nicht aufgeschobenen und aufgeschobenen Aktien von Mitgliedern der Konzernleitung^{1,2}

	Total	Davon nicht aufgeschoben	Davon aufgeschoben bis				
			2018	2019	2020	2021	2022
Aktien per 31. Dezember 2017	9 840 946	1 941 018	1 796 694	1 825 372	1 992 458	1 465 516	819 888
			2017	2018	2019	2020	2021
Aktien per 31. Dezember 2016	8 049 833	1 514 211	1 267 603	1 750 024	1 762 463	1 132 150	623 381

¹ Inklusive Aktien von nahestehenden Personen. ² Inklusive unter variablen Vergütungsplänen mit Verfallsklauseln zugewiesener Aktien. Die tatsächliche Anzahl in Zukunft zu übertragender Aktien wird gemäss den Planbedingungen berechnet werden. Weitere Informationen sind in diesem Bericht unter «Unsere Pläne für aufgeschobene variable Vergütungen 2017» aufgeführt.

Geprüft I

Anzahl Aktien von Mitgliedern des Verwaltungsrats¹

Name, Funktion	per 31. Dezember	Anzahl Aktien	Stimmrechte in %
Axel A. Weber, Verwaltungsratspräsident	2017	642 100	0,037
	2016	635 751	0,038
Michel Demaré, Vizepräsident	2017	290 694	0,017
	2016	254 287	0,015
David Sidwell, Senior Independent Director	2017	154 672	0,009
	2016	205 540	0,012
Reto Francioni, Mitglied	2017	76 772	0,004
	2016	51 567	0,003
Ann F. Godbehere, Mitglied	2017	232 263	0,013
	2016	201 457	0,012
William G. Parrett, Mitglied	2017	106 916	0,006
	2016	104 385	0,006
Julie G. Richardson, Mitglied ²	2017	0	–
	2016	–	–
Isabelle Romy, Mitglied	2017	94 376	0,005
	2016	91 038	0,005
Robert W. Scully, Mitglied	2017	29 917	0,002
	2016	0	0,000
Beatrice Weder di Mauro, Mitglied	2017	126 809	0,007
	2016	99 737	0,006
Dieter Wemmer, Mitglied	2017	14 002	0,001
	2016	0	0,000
Joseph Yam, ehemaliges Mitglied ²	2017	–	–
	2016	109 938	0,007
Total	2017	1 768 521	0,102
	2016	1 753 700	0,104

¹ Enthält gesperrte und nicht gesperrte Aktien von Mitgliedern des Verwaltungsrats inklusive jener von nahestehenden Personen. 2017 und 2016 wurden keine Optionen gewährt. ² Julie G. Richardson wurde an der Generalversammlung vom 4. Mai 2017 neu gewählt, und Joseph Yam schied am selben Datum aus dem Verwaltungsrat aus.

Geprüft I

Total aller gesperrten und nicht gesperrten Aktien von Mitgliedern des Verwaltungsrats¹

	Total	Davon nicht gesperrt	Davon gesperrt bis			
			2018	2019	2020	2021
Aktien per 31. Dezember 2017	1 768 521	294 924	366 821	347 106	364 161	395 509
			2017	2018	2019	2020
Aktien per 31. Dezember 2016	1 753 700	276 602	337 751	385 005	367 597	386 745

¹ Inklusive Aktien von nahestehenden Personen.

Geprüft I

Nicht aufgeschobene und aufgeschobene Optionen von Mitgliedern der Konzernleitung¹

per 31. Dezember	Gesamtanzahl Optionen ²	Anzahl Optionen ³	Zuteilungsjahr	Frei verfügbar per	Verfalldatum	Ausübungspreis
Tom Naratil, Co-President Global Wealth Management und President UBS Americas						
2017	281 640	181 640	2008	01.03.2011	28.02.2018	CHF 35.66
		100 000	2009	01.03.2012	27.02.2019	CHF 11.35
2016	412 917	131 277	2007	01.03.2010	28.02.2017	CHF 73.67
		181 640	2008	01.03.2011	28.02.2018	CHF 35.66
		100 000	2009	01.03.2012	27.02.2019	CHF 11.35
Kathryn Shih, President UBS Asia Pacific						
2017	74 599	74 599	2008	01.03.2011	28.02.2018	CHF 35.66
2016	143 869	69 270	2007	01.03.2010	28.02.2017	CHF 73.67
		74 599	2008	01.03.2011	28.02.2018	CHF 35.66
Jürg Zeltner, ehemaliger President Wealth Management						
2017	42 628	42 628	2008	01.03.2011	28.02.2018	CHF 35.66
2016	64 164	7 105	2007	01.03.2008	28.02.2017	CHF 67.00
		7 105	2007	01.03.2009	28.02.2017	CHF 67.00
		7 103	2007	01.03.2010	28.02.2017	CHF 67.00
		223	2007	02.03.2009	02.03.2017	CHF 67.08
		42 628	2008	01.03.2011	28.02.2018	CHF 35.66

¹ Enthält alle Optionen, welche von Mitgliedern der Konzernleitung inklusive nahestehender Personen gehalten werden. Arbeitnehmer: variable Vergütung» im Abschnitt «Konzernrechnung» des Geschäftsberichts 2017 für weitere Informationen.

² Keine Konversionsrechte ausstehend.

³ Siehe «Anmerkung 27 Leistungen an



Geprüft I

Kredite an die Mitglieder der Konzernleitung¹

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 Mitarbeiter, 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 nicht höher als 20 Millionen Franken sein.

CHF (Ausnahmen sind angegeben)²

Name, Funktion	per 31. Dezember	Kredite ³
Ulrich Körner, President Asset Management und President UBS EMEA (höchster Kredit 2017)	2017	8 240 000
Ulrich Körner, President Asset Management und President UBS EMEA (höchster Kredit 2016)	2016	8 286 193
Total Kredite an alle Mitglieder der Konzernleitung ⁴	2017	37 442 914
	2016	37 137 347

¹ Der Konzernleitung nahestehenden Personen wurden nur Kredite zu marktüblichen Bedingungen gewährt. ² Lokale Währungen werden zum Wechselkurs in Schweizer Franken umgerechnet, gemäss «Anmerkung 34 Wichtigste Fremdwährungsumrechnungskurse» im Abschnitt «Konzernrechnung» des Geschäftsberichts 2017. ³ Alle gewährten Kredite sind gesicherte Kredite. ⁴ Nicht berücksichtigt sind ungenutzte, nicht bestätigte Kreditzusagen von CHF 4 952 596 im Jahr 2017, welche zwei Konzernleitungsmitgliedern gewährt wurden, und von CHF 2 430 050 im Jahr 2016, welche einem Konzernleitungsmitglied gewährt wurden.

Geprüft I

Kredite an die Mitglieder des Verwaltungsrats¹

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

Mitarbeiter, 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 nicht höher als 20 Millionen Franken sein.

CHF (Ausnahmen sind angegeben)²

	per 31. Dezember	Kredite ^{3,4,5}
Total Kredite an alle Mitglieder des Verwaltungsrats	2017	3 524 370
	2016	3 653 370

¹ Dem Verwaltungsrat nahestehenden Personen wurden nur Kredite zu marktüblichen Bedingungen gewährt. ² Lokale Währungen werden zum Wechselkurs in Schweizer Franken umgerechnet, gemäss «Anmerkung 34 Wichtigste Fremdwährungsumrechnungskurse» im Abschnitt «Konzernrechnung» des Geschäftsberichts 2017. ³ Alle gewährten Kredite sind gesicherte Kredite. ⁴ CHF 600 000 für Reto Francioni und CHF 2 924 370 für William G. Parrett im Jahr 2017 und CHF 600 000 für Reto Francioni und CHF 3 053 370 für William G. Parrett im Jahr 2016. ⁵ Nicht berücksichtigt sind ungenutzte, nicht bestätigte Kreditzusagen von CHF 243 698 im Jahr 2017 sowie von CHF 254 448 im Jahr 2016, welche je einem Verwaltungsratsmitglied gewährt wurden.

Geprüft I

Vergütungen an ehemalige Mitglieder des Verwaltungsrats und der Konzernleitung¹

CHF (Ausnahmen sind angegeben)²

	Für das Jahr	Vergütungen	Nebenleistungen	Total
Ehemalige Mitglieder des Verwaltungsrats	2017	0	0	0
	2016	0	0	0
Gesamtvergütungen aller ehemaligen Mitglieder der Konzernleitung ³	2017	336 789	44 636	381 425
	2016	0	44 381	44 381
Gesamtvergütungen aller ehemaligen Mitglieder des Verwaltungsrats und der Konzernleitung	2017	336 789	44 636	381 425
	2016	0	44 381	44 381

¹ Vergütungen in Verbindung mit der Tätigkeit von ehemaligen Mitgliedern des Verwaltungsrats oder der Konzernleitung, oder Vergütungen, die nicht marktüblich sind. ² Lokale Währungen werden zum Wechselkurs in Schweizer Franken umgerechnet, gemäss «Anmerkung 34 Wichtigste Fremdwährungsumrechnungskurse» im Abschnitt «Konzernrechnung» des Geschäftsberichts 2017. ³ Umfasst Zahlungen im Jahr 2017 an zwei ehemalige Mitglieder der Konzernleitung und eine Zahlung im Jahr 2016 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 zur Vergütung um:

Abstimmung über die Vergütung: Gemäss Artikel 43 der Statuten der UBS Group AG genehmigt die Generalversammlung die Anträge des Verwaltungsrats zur maximalen Gesamtvergütung des Verwaltungsrats für den Zeitraum bis zur nächsten Generalversammlung, den maximalen Gesamtbetrag der fixen Vergütung der Konzernleitung für das folgende Geschäftsjahr und den Gesamtbetrag der variablen Vergütung der Konzernleitung im abgelaufenen Geschäftsjahr. Der Verwaltungsrat kann der Generalversammlung abweichende oder zusätzliche Anträge vorlegen. Falls die Generalversammlung einen Antrag

ablehnt, legt der Verwaltungsrat unter Berücksichtigung aller relevanten Faktoren einen Gesamtbetrag oder Teilbeträge fest, welche den Aktionären zur Genehmigung unterbreitet werden.

Grundsätze der Vergütung: Gemäss den Artikeln 45 bzw. 46 der Statuten der UBS Group AG umfasst die Vergütung für den Verwaltungsrat ein Grundgehalt und kann weitere Vergütungselemente und Nebenleistungen enthalten. Die Vergütung für die Konzernleitung besteht aus fixen und variablen Vergütungselementen. Die variablen Vergütungselemente hängen von den vom Verwaltungsrat ermittelten quantitativen und qualitativen Messgrössen ab. Die Vergütung für den Verwaltungsrat und die Konzernleitung kann in Form von Barmitteln, Aktien, Finanzinstrumenten oder Anteilen, Sach- oder Nebenleistungen gezahlt oder gewährt werden. Der Verwaltungsrat legt die wesentlichen Merkmale wie Zuteilungs-, Übertragungs-, Ausübungs- und Verfallsbedingungen und die geltenden

Bestimmungen in Bezug auf nachteilige Handlungen fest.

Zusätzlicher Betrag für Mitglieder der Konzernleitung, die nach der Abstimmung der Generalversammlung über den Gesamtbetrag der Vergütung eingestellt wurden: Gemäss Artikel 46 der Statuten der UBS Group AG steht für die Vergütung von Mitgliedern der Konzernleitung, welche nach der Genehmigung der Vergütung durch die Generalversammlung ernannt werden, ohne weitere Genehmigung der Generalversammlung ein Betrag von bis zu 40% der in den drei vorangegangenen Jahren an die Konzernleitung gezahlten oder ihr gewährten durchschnittlichen jährlichen Gesamtvergütung zur Verfügung, soweit der genehmigte Gesamtbetrag der Vergütung nicht ausreicht.

→ **Siehe www.ubs.com/governance für weitere Informationen**



Ernst & Young AG
Aeschengraben 9
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, 8. März 2018

Bericht der Revisionsstelle über die Prüfung des Vergütungsberichts

Wir haben den Vergütungsbericht der UBS Group AG für das am 31. Dezember 2017 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, Gesamtvergütungen der Mitglieder des Verwaltungsrates, Details zu den Vergütungen der nicht unabhängigen Mitglieder des Verwaltungsrates und zusätzliche Informationen, Details zu den Vergütungen der unabhängigen Mitglieder des Verwaltungsrates und zusätzliche Informationen, Kredite an die Mitglieder der Konzernleitung, Kredite an die Mitglieder des Verwaltungsrates, Vergütungen an ehemalige Mitglieder des Verwaltungsrates 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 2017 abgeschlossene Geschäftsjahr dem Gesetz und den Art. 14 – 16 der VegüV.

Ernst & Young AG

Marie-Laure Delarue

Zugelassene Revisionsexpertin
(Leitende Revisorin)

Bruno Patusi

Zugelassener Revisionsexperte

Informationsportfolio

Berichterstattung

Jahrespublikationen: *Annual Report (SAP-Nr. 80531):* Dieser auf Englisch veröffentlichte Bericht gibt in einem Band einen Überblick über unsere Geschäftsstrategie und unsere Finanz- und Geschäftsergebnisse, die Strategie und Ergebnisse unserer Unternehmensbereiche und des Corporate Center; über Risiko-, Bilanz- und Kapitalbewirtschaftung sowie über Corporate Governance, Corporate Responsibility und unser Vergütungsrahmenwerk, einschliesslich der Informationen zur Vergütung für die Mitglieder des Verwaltungsrats und der Konzernleitung, und enthält Finanzinformationen, einschliesslich der Konzernrechnung. *Auszug aus dem Geschäftsbericht (SAP-Nr. 80531):* Diese Publikation stellt eine deutsche Übersetzung von ausgewählten Abschnitten 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 die Unternehmensverantwortung von UBS. Sie erscheint auf Englisch, Deutsch, Französisch und Italienisch. *Vergütungsbericht (SAP-Nr. 82307):* Der 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 Performance im jeweiligen Quartal. Er erscheint auf Englisch.

Publikationen herunterladen und bestellen: Die Jahres- und Quartalspublikationen können als PDF abgerufen werden unter www.ubs.com/investoren, siehe «Finanzberichterstattung für UBS Group AG und UBS AG (konsolidiert)» und als gedruckte Ausgaben von UBS unentgeltlich angefordert werden. Jährliche Publikationen können über den Link «Services für Analysten & Aktionäre» am linken Bildschirmrand auf www.ubs.com/investors 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 www.ubs.com/investors 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 auf dem Internet live übertragen. Aufzeichnungen früherer Präsentationen sind unter www.ubs.com/presentations abrufbar.

Messaging Service: Email-Nachrichten zu Neuigkeiten von UBS können unter «UBS News Alert» auf www.ubs.com/investors 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 die Jahresberichterstattung von UBS 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, www.sec.gov, oder im öffentlichen Lesesaal der SEC an der 100 F Street, N.E., Room 1580, Washington, D.C., 20549, USA, eingesehen werden. Über die Benutzung des öffentlichen Lesesaals gibt die SEC unter der Telefonnummer +1-800-SEC-0330 Auskunft. Weitere Informationen sind auf der Webseite www.ubs.com/investoren verfügbar.

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.
www.ubs.com/contact

Zürich +41-44-234 1111
London +44-20-7568 0000
New York +1-212-821 3000
Hongkong +852-2971 8888

Investor Relations

Unser Investor-Relations-Team unterstützt von unseren Büros in Zürich, London, New York und Krakau aus institutionelle, professionelle und private Anleger.

UBS Group AG, Investor Relations
Postfach
CH-8098 Zürich

www.ubs.com/investors

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

Media Relations

Unser Media-Relations-Team unterstützt Medien und Journalisten weltweit. Es verfügt über lokale Kontaktstellen in Zürich, London, New York und Hongkong.

www.ubs.com/media

Zürich +41-44-234 8500
mediarelations@ubs.com

London +44-20-7567 4714
ubs-media-relations@ubs.com

New York +1-212-882 5857
mediarelations-ny@ubs.com

Hongkong +852-2971 8200
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

Hotline +41-44-235 6652
Fax +41-44-235 8220

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

Hotline +41-44-235 6652
Fax +41-44-235 8220

US Transfer Agent

Zuständig für Anfragen zur UBS-Aktie in den USA.

Computershare Trust Company NA
P.O. Box 30170
College Station
TX 77842-3170, USA

Für Online-Anfragen der Aktionäre:
<https://www-us.computershare.com/investor/Contact>

Website für Aktionäre:
www.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 Berichts zum 1. Quartal 2018	Montag, 23. April 2018
Generalversammlung 2018	Donnerstag, 3. Mai 2018
Publikation des Berichts zum 2. Quartal 2018	Dienstag, 24. Juli 2018
Publikation des Berichts zum 3. Quartal 2018	Dienstag, 23. Oktober 2018

Impressum

Herausgeber: UBS Group AG, Zürich, Schweiz | www.ubs.com
Sprachen: Deutsch / Englisch | SAP-Nr. 82307D

© UBS 2018. 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», unter anderem Prognosen des Managements zur finanziellen Performance von UBS sowie Aussagen über erwartete Auswirkungen von Transaktionen und strategischen Initiativen in Bezug auf das Geschäft und die künftige Entwicklung von UBS. Während diese zukunftsgerichteten Aussagen die Einschätzung und Erwartungen von UBS zu den vorgenannten Themen widerspiegeln, können Risiken, Unsicherheiten und andere wichtige Faktoren die tatsächlich eintretenden Entwicklungen und Ergebnisse beeinflussen und dazu führen, dass diese wesentlich von den Erwartungen von UBS abweichen. Hierzu gehören u.a.: (i) der Grad des Erfolgs von UBS bei der laufenden Umsetzung ihrer strategischen Pläne, einschliesslich der Kostensenkungs- und Effizienzinitiativen, sowie die Fähigkeit, die Niveaus ihrer risikogewichteten Aktiven (RWA), einschliesslich der Fähigkeit, aufsichtsrechtlich bedingten Zuschlägen entgegenzuwirken, des Leverage Ratio Denominators, der Mindestliquiditätsquote und anderer finanzieller Ressourcen zu steuern, und der Grad des Erfolgs bei der Umsetzung von Änderungen in unserem Geschäft zur Anpassung an die Entwicklung der Markt-, aufsichtsrechtlichen und sonstigen Bedingungen; (ii) das anhaltende Tief- oder Negativzinsumfeld, die Entwicklungen im makroökonomischen Umfeld und den Märkten, in denen UBS tätig ist oder von denen UBS abhängt, inklusive Schwankungen an den Wertpapiermärkten, der Liquidität, Risikoprämien und Wechselkurse sowie Auswirkungen des Wirtschaftsumfelds, von Marktentwicklungen und geopolitischer Spannungen auf die finanzielle Position bzw. die Bonität von Kunden und Gegenparteien von UBS sowie auf die Stimmung und Aktivitäten von Kunden; (iii) Änderungen der Verfügbarkeit von Kapital und Finanzierung, inklusive Änderungen der Risikoprämien und Ratings von UBS, sowie die Verfügbarkeit und Finanzierungskosten, um die Anforderungen an Schuldinstrumente, welche für die Erfüllung der Anforderungen in Bezug auf die Verlustabsorptionskapazität (total loss-absorbing capacity, TLAC) herangezogen werden können, zu erfüllen; (iv) Änderungen oder die Umsetzung der Finanzgesetzgebung und Regulierung in der Schweiz, den USA, in Grossbritannien und auf anderen Finanzplätzen, die strengere oder auf bestimmte Rechtseinheiten bezogene Kapital-, TLAC-, Leverage-Ratio-, Liquiditäts- und Finanzierungsanforderungen, zusätzliche Steueranforderungen, Abgaben, Beschränkungen der erlaubten Tätigkeiten, Vergütungsbeschränkungen, Beschränkungen von Kapital- und Liquiditätsübertragungen und der konzernweiten Verteilung operationeller Kosten oder anderer Massnahmen auferlegt oder dazu geführt haben oder in der Zukunft auferlegen oder dazu führen könnten, und deren potenzielle Auswirkungen auf die geschäftlichen Aktivitäten von UBS; (v) der Grad des Erfolgs bei der Umsetzung weiterer Änderungen, die UBS an ihrer rechtlichen Struktur vornimmt, um ihre Abwicklungsfähigkeit zu verbessern und damit verbundene regulatorische Anforderungen zu erfüllen, inklusive Veränderungen ihrer Rechtsstruktur und dem Berichtswesen, welche verlangt sind, um verstärkte Aufsichtsstandards in den USA zu implementieren, und der möglichen Notwendigkeit weiterer Anpassungen der Rechtsstruktur oder des Buchungsmodells als Reaktion auf rechtliche und regulatorische Anforderungen, sowie Vorstösse in der Schweiz und anderen Ländern betreffend obligatorischer Strukturreformen für Banken oder systemrelevante Institutionen oder anderen externen Entwicklungen und inwieweit solche Änderungen die beabsichtigte Wirkung zeigen; (vi) Unsicherheit über den Umfang in welchem die Eidgenössische Finanzmarktaufsicht (FINMA) einen begrenzten Nachlass der Gone-Concern-Anforderungen aufgrund der Massnahmen zur Verringerung des Abwicklungsrisikos bestätigen wird; (vii) die Unsicherheit bezüglich des Zeitpunkts und der Form des britischen EU-Austritts und die mögliche Notwendigkeit, daraus resultierende Änderungen an der Rechtsstruktur und den Geschäften von UBS vorzunehmen; (viii) die Änderung der Wettbewerbsposition von UBS, einschliesslich der Frage, ob Unterschiede bei regulatorischen Kapital- und sonstigen Anforderungen auf wichtigen Finanzplätzen sich nachteilig auf die Konkurrenzfähigkeit von UBS in bestimmten Geschäftsfeldern auswirken; (ix) Änderungen des auf unser Geschäft anwendbaren Verhaltensstandards, die aus neuen Regulierungen oder der neuen Durchsetzung existierender Standards resultieren können, einschliesslich in Kraft getretener und vorgeschlagener Massnahmen, um neue und verstärkte Pflichten im Rahmen des Kundenverkehrs und bei der Ausübung und Bearbeitung von Kundentransaktionen aufzuerlegen; (x) die Haftung von UBS oder mögliche Einschränkungen oder Strafen, welche die Aufsichtsbehörden UBS infolge von Rechtsstreitigkeiten, vertraglichen Forderungen und regulatorischen Untersuchungen auferlegen, einschliesslich der Möglichkeit von gewissen Geschäftsbereichen ausgeschlossen zu werden oder des Verlustes von Lizenzen oder Privilegien aufgrund von regulatorischen oder anderen behördlichen Sanktionen, sowie die Auswirkungen, die rechtliche, regulatorische und ähnliche Angelegenheiten auf die operationelle Risikokomponente unserer RWA haben; (xi) die Folgen von steuerlichen oder regulatorischen Entwicklungen für das grenzüberschreitende Geschäft von UBS und dementsprechende mögliche Änderungen von Weisungen und Grundsätzen von UBS; (xii) die Fähigkeit von UBS, Mitarbeiter für sich zu gewinnen und an sich zu binden, die für die Ertragsgenerierung sowie die Führung, Unterstützung und Kontrolle ihrer Geschäftsbereiche erforderlich ist und die möglicherweise durch Wettbewerbsfaktoren, u.a. die Vergütungspolitik, beeinflusst wird; (xiii) Änderungen der Rechnungslegungs- oder Steuerstandards und Bestimmungen oder deren Auslegungen, die den Ausweis von Gewinnen oder Verlusten, die Bewertung des Goodwill, die Anerkennung latenter Steueransprüche und andere Aspekte beeinflussen, einschliesslich Änderungen zur US-amerikanischen Besteuerung aufgrund des Tax Cuts and Jobs Act; (xiv) die Fähigkeit von UBS neue Technologien und Geschäftsmethoden zu implementieren, einschliesslich digitaler Dienste und Technologien, und die Fähigkeit erfolgreich mit existierenden wie auch neuen Finanzdienstleistern zu konkurrieren, die möglicherweise nicht alle in gleichem Umfang Regulierungen unterliegen; (xv) Grenzen der Effizienz der UBS-internen Prozesse für Risikomanagement, -kontrolle, -messung und -prognose sowie von Finanzmodellen im Allgemeinen; (xvi) der Eintritt von operativen Betriebsstörungen wie Betrug, Fehlverhalten, unautorisierte Handelsgeschäfte, Finanzkriminalität, Cyber-Attacken und Systemausfälle; (xvii) Einschränkungen der Fähigkeit von UBS Group AG Zahlungen oder Ausschüttungen vorzunehmen, einschliesslich aufgrund von Einschränkungen der Fähigkeit von Tochtergesellschaften, direkt oder indirekt, Darlehen oder Ausschüttungen vorzunehmen, oder, im Falle von finanziellen Schwierigkeiten, aufgrund der Ausübung der weitgehenden, gesetzlich übertragenen Kompetenzen der FINMA oder von Aufsichtsbehörden für die geschäftlichen Aktivitäten von UBS in anderen Ländern in Bezug auf Schutzmassnahmen, Sanierungs- und Liquidationsverfahren; (xviii) der Grad, in welchem Änderungen bezüglich Regulierung, Kapital oder Rechtsstruktur, Finanzergebnisse oder andere Faktoren, die Fähigkeit von UBS beeinträchtigen können, ihre geäusserten Kapitalrenditeziele zu wahren; und (xix) die Folgen, die diese oder andere Faktoren oder nicht absehbare Ereignisse für die Reputation der Bank haben können, sowie deren Folgewirkungen auf unser Geschäft und unsere Performance. Die Reihenfolge der oben genannten Faktoren stellt keinen Hinweis auf ihre Eintrittswahrscheinlichkeit oder das mögliche Ausmass ihrer Konsequenzen dar. Unsere geschäftlichen und finanziellen Ergebnisse können auch von anderen, in bisherigen und zukünftigen Berichten und Pflichtmeldungen – u.a. an die US Securities and Exchange Commission (SEC) – identifizierten Faktoren nachteilig beeinflusst werden. Weitere Informationen zu diesen Faktoren finden sich in Dokumenten von UBS und Pflichtmeldungen, u.a. dem auf Formular 20-F erstellten Jahresbericht für das am 31. Dezember 2017 zu Ende gegangene Geschäftsjahr, die UBS bei der SEC eingereicht hat. UBS ist nicht verpflichtet (und lehnt ausdrücklich jede Verpflichtung ab), ihre zukunftsgerichteten Aussagen aufgrund von neuen Informationen, künftigen Ereignissen oder aus anderen Gründen anzupassen.

Rundungsdifferenzen | Die Summe der in diesem Dokument ausgewiesenen Zahlen stimmt möglicherweise nicht genau mit den in den Tabellen und im Text dargestellten Gesamtbeträgen überein. Prozentangaben, Veränderungen von Prozentangaben und absolute Varianzen werden mittels der gerundeten Zahlen, die in den Tabellen und im Text dargestellt sind, berechnet und können von einem Wert, der auf nicht gerundeten Zahlen basiert, abweichen.

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

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

UBS Group AG
Postfach
CH-8098 Zürich

ubs.com

