

# Mitsprache bei der Vergütung

Aktionärsinformationen zu den Anträgen über die Vergütung  
an der **Generalversammlung 2019 der UBS Group AG**

## Sehr geehrte Aktionärinnen und Aktionäre

2018 haben wir ein starkes Finanzergebnis in einem insgesamt anspruchsvollen Marktumfeld erzielt. Dies unterstreicht die Effektivität unserer strategischen Ausrichtung und die Stärke unseres diversifizierten Geschäfts. Unser Fokus auf eine nachhaltige Performance und ein Gleichgewicht zwischen Kosten- und Kapitaleffizienz ermöglichte höhere Kapitalrückführungen an die Anleger. Wir sind zuversichtlich, dass wir auch in Zukunft dank Kostendisziplin, Technologieeinsatz und Nutzung von Wachstumschancen ein profitables Wachstum erreichen und für unsere Aktionäre einen langfristigen Mehrwert erzielen können.

Bei der laufenden Überprüfung unserer Vergütungsstruktur kamen wir zum Schluss, dass unsere derzeitige Vergütungsstruktur, die seit 2012 weitgehend unverändert ist, unserer Vergütungsphilosophie nach wie vor am besten entspricht und mit den Interessen unserer Anleger, Kunden und Mitarbeiter im Einklang steht.

Diese Publikation liefert Ihnen Hintergrundinformationen zu den übermittelten Anträgen zur Vergütung an der Generalversammlung gemäss der Verordnung gegen übermässige Vergütungen und unseren Statuten. Weitere Informationen zur Vergütungsstruktur der Konzernleitung und des Verwaltungsrats, einschliesslich Governance und Vergütungspolitik, sind im Vergütungsbericht 2018 der UBS Group AG enthalten. Dieser wurde für 2018 weiterentwickelt, um die Transparenz zu erhöhen und die Lesbarkeit zu verbessern, und ist unter [www.ubs.com/geschaeftsbericht](http://www.ubs.com/geschaeftsbericht) abrufbar.

An der Generalversammlung 2019 werden Sie über die Vergütung des Verwaltungsrats für den Zeitraum von der Generalversammlung 2019 bis zur Generalversammlung 2020, die variable Vergütung der Konzernleitung für das Geschäftsjahr 2018 sowie über die fixe Vergütung der Konzernleitung für das Geschäftsjahr 2020 abstimmen. Darüber hinaus bitten wir Sie, im Rahmen der Konsultativabstimmung auch über unseren Vergütungsbericht zu befinden, in dem unsere Vergütungsstrategie sowie unsere Grundsätze, Governance und Praktiken der Vergütung erläutert sind.

Sowohl die Konsultativabstimmung über unsere Vergütungspolitik als auch die bindenden Abstimmungen über die Vergütung sind Ausdruck unseres Bekenntnisses zu einer Mitsprache unserer Aktionäre über die Vergütung. Für Ihre Mitsprache sind wir sehr dankbar.

Freundliche Grüsse,



Axel A. Weber  
Präsident des Verwaltungsrats

Die Aktionäre der UBS Group AG werden gebeten, an der Generalversammlung 2019 über Traktanden im Zusammenhang mit der Vergütung abzustimmen. Die bindenden Abstimmungen gemäss Artikel 43 Abs. 1 der Statuten der UBS Group AG und die Konsultativabstimmung über unsere Vergütungsstruktur reflektieren unser Bekenntnis, unseren Aktionären eine Mitsprache über die Vergütung zu ermöglichen.

### **Traktandum 2. Konsultativabstimmung über den Vergütungsbericht 2018 der UBS Group AG**

Der Verwaltungsrat beantragt, den Vergütungsbericht 2018 der UBS Group AG in einer Konsultativabstimmung zu bestätigen.

#### **Vergütungsphilosophie 2018**

Unsere Vergütungsphilosophie ist darauf ausgerichtet, die Interessen unserer Anleger mit jenen unserer Kunden und Mitarbeiter in Einklang zu bringen. 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. Sie ermutigt unsere Mitarbeiter zur Fokussierung auf unsere Kunden, zu nachhaltiger Wertschöpfung und zur Erfüllung höchster Leistungsstandards.

#### **Leistungsbeurteilung**

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. Auf dieser Grundlage nimmt das Compensation Committee ermessensbasierte Anpassungen vor, wobei es verschiedene Faktoren berücksichtigt, wie Kapitalrückführungen an die Aktionäre, Risikoprofil, strategische Initiativen, finanzielle Tragbarkeit, Marktposition und Trends. Bei der Entscheidung geht es somit um eine ausgewogene Betrachtung des Finanzergebnisses mit einer Reihe von qualitativen Faktoren und weiteren Ermessensgrundlagen, welche die Qualität der Ergebnisse berücksichtigen.

Im Hinblick auf die Entwicklungen und Rückstellungen bei Rechtsfällen, regulatorischen und ähnlichen Angelegenheiten ist es wichtig, zu unterscheiden zwischen Altfällen einerseits und dem Finanz- und Geschäftsergebnis für das Jahr andererseits. Damit wir zukünftiges Wachstum durch eine disziplinierte Umsetzung unserer Strategie und die Schaffung von nachhaltigem Unternehmenswert fördern, dürfen Entscheidungen zur Vergütung nicht durch die potenziellen Auswirkungen von Altfällen bestimmt werden, deren Beilegung möglicherweise noch Jahre dauern wird. Dennoch achten wir auf die potenziellen Kosten dieser Fälle, ihre umsichtige Handhabung und die Auswirkungen auf unseren Aktienkurs.

Bei unseren Entscheidungen berücksichtigen wir die relative Gesamtrendite für unsere Aktionäre und bewerten zusätzlich Faktoren, welche die Qualität des Aktienkurses reflektieren – UBS ist eine der wenigen europäischen Banken, deren Aktienkurs um oder über dem Buchwert des

den Aktionären zurechenbaren Eigenkapitals abzüglich Goodwill und anderer immaterieller Vermögenswerte liegt. Die absolute Entwicklung des Aktienkurses – ob positiv oder negativ – wird nicht direkt in unseren Vergütungsentscheidungen berücksichtigt. Jedoch wird ein wesentlicher Teil unserer Vergütung in aufgeschobenen Aktien gewährt und somit hat die absolute Entwicklung des Aktienkurses eine direkte Auswirkung auf den Wert der aktienbasierten Vergütung.

#### **Vergütungsstruktur**

Die variable Vergütung ist abhängig von der Performance im Geschäftsjahr, und alle Mitarbeiter, deren Gesamtvergütung 300 000 US-Dollar/Franken übersteigt, erhalten einen wesentlichen Teil ihrer leistungsabhängigen Vergütung als aufgeschobene Zuteilungen gemäss Equity Ownership Plan (EOP) und Deferred Contingent Capital Plan (DCCP).

Die leistungsabhängigen Zuteilungen an die einzelnen Konzernleitungsmitglieder werden zu mindestens 80% aufgeschoben und können zu maximal 20% in bar ausbezahlt werden. Mindestens 50% der gesamten leistungsabhängigen Vergütung werden im Rahmen des EOP gewährt und nach 3, 4 und 5 Jahren in drei gleichen Tranchen übertragen, sofern die anwendbaren Performance-Bedingungen erfüllt sind. Die verbleibenden 30% werden im Rahmen des DCCP gewährt und nach 5 Jahren übertragen. Wir sind der Meinung, dass die Aufschubfristen bei UBS zu den strengsten in der Finanzbranche gehören. Unsere obligatorischen aufgeschobenen Aktienzuteilungen gemäss EOP (welche keine Hebeleffekte enthalten) schaffen eine direkte Verknüpfung mit der Anlegerrendite, wodurch viele Mitarbeiter von der Entwicklung des Aktienkurses direkt betroffen sind. Ferner werden für ausgewählte Mitarbeiterkategorien Mindest-Performance-Schwellenwerte festgelegt, welche zeigen, dass die langfristige Qualität unseres Jahresergebnisses nachhaltig ist.

Unser Vergütungsansatz wägt den langfristigen Aufschub von leistungsabhängigen Zuteilungen, abgestimmt mit den Interessen unserer Aktionäre, mit wettbewerbsbedingten Überlegungen zur Suche, Bindung und Motivation talentierter Mitarbeiter ab. Unseres Erachtens ist unser Ansatz mit einem einheitlichen Anreizsystem und aufgeschobenen Vergütungen einfach und transparent und entspricht am besten unserer Vergütungsphilosophie. Die Konsistenz unseres Ansatzes (der seit 2012 grösstenteils unverändert geblieben ist) stärkt weiterhin unsere Kultur nachhaltiger Leistung, persönlicher Verantwortung und angemessener Risikobereitschaft. Zudem schafft er Klarheit bei Vergütungsdiskussionen mit unseren Mitarbeitern und Aktionären.

### **Traktandum 8.1. Genehmigung des maximalen Gesamtbetrags der Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrats für den Zeitraum von der ordentlichen Generalversammlung 2019 bis zur ordentlichen Generalversammlung 2020**

Der Verwaltungsrat beantragt, den maximalen Gesamtbetrag der Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrats in

Höhe von 14 500 000 Franken für den Zeitraum von der ordentlichen Generalversammlung 2019 bis zur ordentlichen Generalversammlung 2020 zu genehmigen.

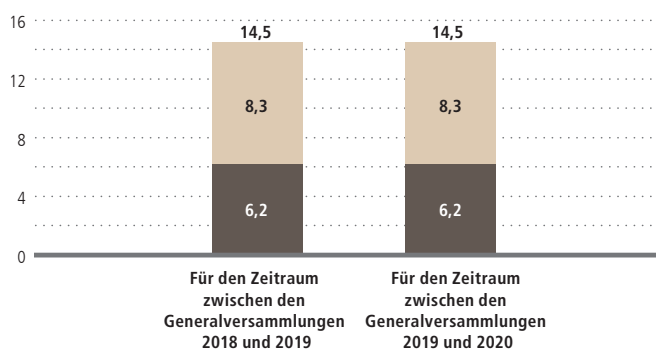
### Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrats

Die Gesamtvergütung des Verwaltungsratspräsidenten ist vertraglich auf 5,7 Millionen Franken festgelegt und ist seit 2015 unverändert. Sie besteht aus einer Barvergütung von 3,5 Millionen Franken und einem Aktienanteil von 2,2 Millionen Franken in Form von UBS-Aktien, die für vier Jahre gesperrt sind. Zusätzlich erhält er Nebenleistungen und Pensionskassenbeiträge, die in der vorgeschlagenen Gesamtvergütung enthalten sind. Diese beträgt 6 200 000 Franken für den Zeitraum von der ordentlichen Generalversammlung 2019 bis zur ordentlichen Generalversammlung 2020, unverändert gegenüber 2018/2019.

Alle anderen Mitglieder des Verwaltungsrats gelten als unabhängige Verwaltungsräte und erhalten pro Jahr ein festes Grundhonorar in Höhe von 325 000 Franken. Das feste Grundhonorar ist dasselbe wie für den Zeitraum 2018/2019 und ist seit 1998 nahezu unverändert geblieben. Zusätzlich erhalten sie Honorare für den Einsitz in den verschiedenen Ausschüssen als Vorsitzende und/oder Mitglieder. Der Senior Independent Director und der Vizepräsident des Verwaltungsrats erhalten darüber hinaus ein Honorar 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 zehn Handelstage vor und einschliesslich dem Zuteilungsdatum berechnet. Der maximale Gesamtbetrag für den Zeitraum von der ordentlichen Generalversammlung 2018 bis zur ordentlichen Generalversammlung 2019 belief sich auf 13 458 422 Franken (im Vergleich zum genehmigten Gesamtbetrag von 14 500 000 Franken).

Der vorgeschlagene Betrag von 14 500 000 Franken für den Zeitraum 2019/2020 ist aufgrund der gleich bleibenden Anzahl Verwaltungsratsmitglieder gegenüber dem vorangehenden Zeitraum 2018/2019 unverändert. Im Betrag eingeschlossen sind die Vergütung für den Verwaltungsratspräsidenten sowie Honorare für die unabhängigen Mitglieder des Verwaltungsrats.

Mio. CHF



■ Unabhängige Mitglieder des Verwaltungsrats (ohne den Präsidenten)  
 ■ Axel A. Weber, Präsident des Verwaltungsrats

Anmerkung: In diesen Beträgen sind die obligatorischen Arbeitgeberbeiträge an die Sozialversicherungen nicht enthalten, welche für den Zeitraum von der ordentlichen Generalversammlung 2019 bis zur ordentlichen Generalversammlung 2020 auf 0,9 Millionen Franken geschätzt wurden und – abhängig vom aktuellen Steuersatz und

Domizil der einzelnen Verwaltungsratsmitglieder – variieren können. Der entsprechende Betrag für den Zeitraum von der ordentlichen Generalversammlung 2018 bis zur ordentlichen Generalversammlung 2019 wurde auf 0,9 Millionen Franken geschätzt. Für ausführliche Informationen siehe Abschnitt «Governance und Vergütung des Verwaltungsrats» im Vergütungsbericht 2018 der UBS Group AG.

### Traktandum 8.2. Genehmigung des Gesamtbetrags der variablen Vergütung der Mitglieder der Konzernleitung für das Geschäftsjahr 2018

Der Verwaltungsrat beantragt, den Gesamtbetrag der variablen Vergütung der Mitglieder der Konzernleitung in der Höhe von 73 300 000 Franken für das Geschäftsjahr 2018 zu genehmigen.

### Leistungsbeurteilung der Mitglieder der Konzernleitung

Wir bewerten die Leistungen der Mitglieder der Konzernleitung anhand einer Reihe von finanziellen Zielsetzungen und Zielen im Zusammenhang mit unseren Pfeilern, Prinzipien und Verhaltensweisen. Die finanziellen 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 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. Anschliessend werden die Empfehlungen des Compensation Committee durch den Verwaltungsrat geprüft und genehmigt.

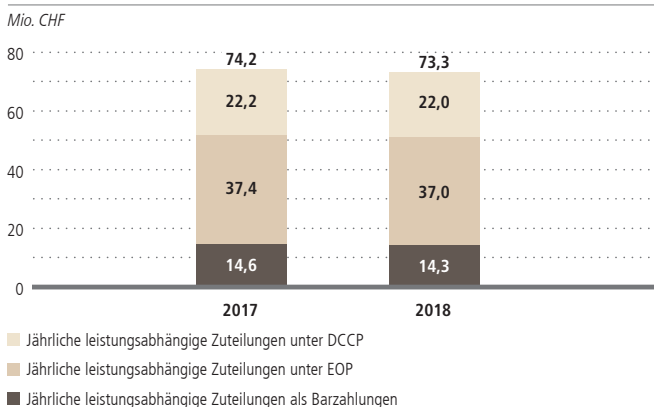
### Vorgeschlagener Pool für leistungsabhängige Zuteilungen 2018 der Mitglieder der Konzernleitung

2018 verzeichneten wir ein starkes Wachstum des Vorsteuerertrags und erzielten einen um 16% höheren den Aktionären zurechenbaren Reingewinn von 4,5 Milliarden US-Dollar (4,4 Milliarden Franken), ohne Berücksichtigung der Auswirkungen des geänderten US-Steuergesetzes im vierten Quartal 2017.

Angesichts der individuellen und kollektiven Leistungen der Konzernleitungsmitglieder, einschliesslich des Group CEO, schlägt der Verwaltungsrat den Aktionären den Gesamtbetrag der variablen Vergütung 2018 für die Konzernleitungsmitglieder von 73 300 000 Franken zur Genehmigung vor. Der Pool für leistungsabhängige Zuteilungen an die Konzernleitung entspricht 1,2% des bereinigten Konzerngewinns vor Steuern, was deutlich unter der definierten Obergrenze von 2,5% liegt.

Der Vorschlag entspricht einer Abnahme um 1% gegenüber dem Vorjahr. Die moderate Abnahme des Pools für leistungsabhängige Zuteilungen entspricht der Abnahme des Gesamtpools für leistungsabhängige Zuteilungen des Konzerns und reflektiert unseren disziplinierten Ansatz bei der Steuerung der Vergütung über die Geschäftszyklen hinweg, ohne unsere Wettbewerbsfähigkeit bei der

Vergütung zu gefährden. Der Antrag widerspiegelt die Leistungen der Konzernleitung im Hinblick auf eine nachhaltige Performance, den Erhalt unserer starken Kapitalposition und gestiegene Kapitalrückführungen an unsere Aktionäre in einem anspruchsvollen Marktumfeld.



Anmerkung: Der Baranteil beinhaltet gesperrte Aktien für drei Konzernleitungsmitglieder in Übereinstimmung mit anwendbarem UK Recht. Im Gesamtbetrag sind die obligatorischen Arbeitgeberbeiträge an die Sozialversicherungen für 2018 und 2017 nicht berücksichtigt, welche im Zeitpunkt der Gewährung auf 3,86 Millionen Franken respektive auf 3,95 Millionen Franken geschätzt wurden. Für ausführliche Informationen siehe Tabelle «Gesamtvergütung der Mitglieder der Konzernleitung» im Vergütungsbericht 2018 der UBS Group AG.

### Traktandum 8.3. Genehmigung des maximalen Gesamtbetrags der fixen Vergütung der Mitglieder der Konzernleitung für das Geschäftsjahr 2020

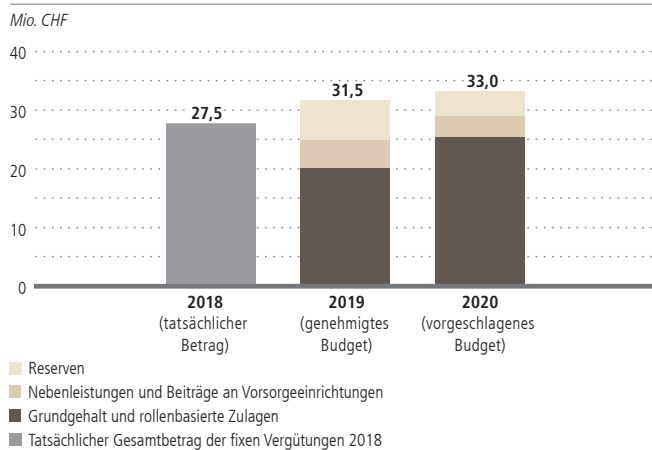
Der Verwaltungsrat beantragt, den maximalen Gesamtbetrag der fixen Vergütung der Mitglieder der Konzernleitung in der Höhe von 33 000 000 Franken für das Geschäftsjahr 2020 zu genehmigen.

#### Vorschlag für den Gesamtbetrag der fixen Vergütung 2020 der Mitglieder der Konzernleitung

Jedes Mitglied der Konzernleitung erhält ein festes Grundgehalt. Das jährliche Grundgehalt des Group CEO beträgt 2,5 Millionen Franken und ist seit seiner Ernennung im Jahr 2011 unverändert geblieben. Die übrigen Mitglieder der Konzernleitung erhalten, ebenfalls unverändert seit 2011, jeweils ein Grundgehalt von 1,5 Millionen Franken (oder

den Gegenwert in lokaler Währung). Einige Mitglieder der Konzernleitung gelten für Einheiten in Grossbritannien/Europa als Material Risk Takers oder sind in Senior Management Functions. Sie erhalten im Rahmen ihrer fixen Vergütung neben ihrem Grundgehalt rollenbasierte Zulagen, welche den Marktwert einer spezifischen Rolle widerspiegeln. Der Gesamtbetrag der fixen Vergütung umfasst zudem Nebenleistungen, wie sie auch für andere Mitarbeiter gemäss den lokalen Gegebenheiten gelten. Da es sich beim Gesamtbetrag um einen Maximalbetrag handelt, ist darin eine Reserve für den Fall enthalten, dass sich künftig Veränderungen in der Zusammensetzung oder bei den Rollen der Konzernleitung ergeben.

Der Antrag auf Erhöhung des Budgets um 1,5 Millionen Franken reflektiert die Erweiterung der Konzernleitung aufgrund der Ernennung von neuen Konzernleitungsmitgliedern in 2018 und entspricht dem Grundgehalt eines Konzernleitungsmitglieds. Dies führt zu einer Reduktion unserer Reserve, wobei unser Spielraum im Hinblick auf neue EU-Regelungen, den Brexit und wettbewerbsbedingte Überlegungen für mögliche rollenbasierte Zulagen erhalten bleibt.



Anmerkung: Vorsorgebeiträge und andere Nebenleistungen entsprechen einer Schätzung und können aufgrund von Arbeitsmarktbedingungen und individuellen Umständen variieren. Nicht berücksichtigt im Betrag der fixen Vergütung sind die für das Geschäftsjahr 2020 auf 1,52 Millionen Franken geschätzten obligatorischen Arbeitgeberbeiträge an die Sozialversicherungen, die nicht als Vergütung betrachtet werden.

UBS Group AG  
Postfach  
CH-8098 Zürich

ubs.com

