



Mitsprache bei der Vergütung

Aktionärsinformationen zu den Anträgen über die Vergütung
an der Generalversammlung 2026 der UBS Group AG

Sehr geehrte Aktionärinnen und Aktionäre

Auch 2025 war wieder ein wegweisendes Jahr für UBS. Wir standen unseren Kundinnen und Kunden in einem komplexen globalen Umfeld zur Seite, erzielten ausgezeichnete finanzielle Ergebnisse, erfüllten unsere Versprechen gegenüber unseren Anspruchsgruppen und belohnten unsere Aktionärinnen und Aktionäre mit attraktiven Kapitalrenditen. Darüber hinaus haben wir bei der Integration der Credit Suisse, einer der komplexesten Fusionen in der Geschichte des Bankwesens, grosse Fortschritte gemacht.

Dank unserer Erfolge und Leistungen sind wir auf gutem Weg, unsere Ziele für das Jahresende 2026 und die Zeit danach zu erreichen. Wir sind stolz auf das, was wir zusammen erreicht haben, und halten an unserem Bestreben fest, nachhaltiges Wachstum und langfristigen Mehrwert für unsere Kunden, Aktionäre, Mitarbeitenden und die Gemeinschaften, in denen wir leben und arbeiten, zu erzielen.

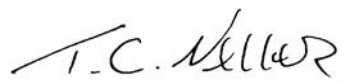
Auch im Jahr 2025 pflegten wir einen proaktiven Austausch mit unseren Aktionären und erhielten insgesamt positive Rückmeldungen zu unserer Vergütungsstruktur. Bei Vergütungsentscheidungen folgten wir weiterhin unserer bewährten Philosophie der leistungsbasierten Vergütung, die eine wesentliche Differenzierung der Vergütung gewährleistet und die Leistung des Einzelnen wie auch des Unternehmens widerspiegelt. Dies ist unerlässlich, um unsere starke Leistungskultur zu fördern und eine talentierte Belegschaft zu rekrutieren und zu binden, die unsere Ziele im Hinblick auf Integration und Strategie erreicht.

Diese Publikation liefert Ihnen wichtige Informationen zu den Anträgen über die Vergütung an der diesjährigen Generalversammlung. Weitere Informationen zur Vergütungsstruktur der Konzernleitung und des Verwaltungsrats, einschliesslich Governance und Vergütungspolitik sowie wichtiger Vergütungsentscheidungen, sind in unserem Geschäftsbericht 2025 enthalten. Dieser Bericht ist unter ubs.com/geschaeftsbericht abrufbar.

An der Generalversammlung 2026 werden Sie über Folgendes abstimmen: die Vergütung des Verwaltungsrats für die Dauer von der Generalversammlung 2026 bis zur Generalversammlung 2027, die variable Vergütung der Konzernleitung für das Geschäftsjahr 2025 sowie die fixe Vergütung der Konzernleitung für das Geschäftsjahr 2027. Darüber hinaus bitten wir Sie, im Rahmen der Konsultativabstimmung auch über unseren Vergütungsbericht zu befinden, in dem unser Vergütungsansatz sowie unsere Grundsätze, Governance und Praktiken der Vergütung erläutert sind.

Wir danken für Ihr Interesse und freuen uns, wenn wir auch in Zukunft auf Ihre Unterstützung zählen dürfen.

Freundliche Grüsse



Colm Kelleher
Präsident des Verwaltungsrats

Die bindenden Abstimmungen und die Konsultativabstimmung über unseren Vergütungsbericht reflektieren unser Bekenntnis, unseren Aktionären eine Mitsprache über die Vergütung zu ermöglichen. Die Aktionäre der UBS Group AG werden gebeten, an der Generalversammlung 2026 über die folgenden Traktanden im Zusammenhang mit der Vergütung abzustimmen:

Traktandum 2.

Konsultativabstimmung über den Vergütungsbericht 2025 der UBS Group AG

Der Verwaltungsrat beantragt, den Vergütungsbericht 2025 der UBS Group AG in einer Konsultativabstimmung zu bestätigen.

Unsere unveränderte Vergütungsphilosophie ist darauf ausgerichtet, Ergebnisorientierung, umsichtige Risikobereitschaft, die Bindung talentierter Mitarbeitender und die Renditen für die Aktionäre in Einklang zu bringen. Im Jahr 2025 behielten wir unsere Grundsätze der Gesamtvergütung weitgehend unverändert bei und bestätigten damit ihre weitere Ausrichtung an unsere Strategie und an unseren drei Schlüsseln zum Erfolg. Kurz- bis mittelfristig ermöglichen die Grundsätze es UBS zudem, die wirtschaftliche und kulturelle Integration der Credit Suisse und die langfristige Wertschöpfung des kombinierten Unternehmens voranzutreiben.

Unsere Grundsätze der Gesamtvergütung

Unser Gesamtvergütungsansatz ist so strukturiert, dass er nachhaltige Ergebnisse und das Erreichen der Wachstumsambitionen unterstützt. Dieser setzt sich im Allgemeinen aus der fixen Vergütung, den leistungsabhängigen Zuteilungen sowie den Vorsorge- und Nebenleistungen zusammen. Ein wesentlicher Teil der leistungsabhängigen Zuteilungen wird aufgeschoben und über einen Zeitraum von fünf Jahren übertragen. Dieser Ansatz mit aufgeschobenen Zuteilungen unterstützt die Ausrichtung der Interessen der Mitarbeitenden auf jene der Investoren, unsere Kapitalbasis und die Schaffung von nachhaltigem Unternehmenswert.

Um eine nachhaltige Performance noch zusätzlich zu fördern, enthalten alle unsere Pläne für aufgeschobene Vergütungen Anstellungsbedingungen und Malus-Bedingungen. Diese erlauben es dem Unternehmen, nicht übertragene aufgeschobene Zuteilungen unter bestimmten Umständen gemäss den Bestimmungen über Performance und nachteilige Handlungen zu reduzieren oder vollständig verfallen zu lassen.

Kontinuität unserer Vergütungsstruktur

Insgesamt entspricht die Vergütungsstruktur der Konzernleitung weiterhin jener der Vorjahre. Für den Group CEO bleiben der hohe Anteil aufgeschobener Vergütung, die Struktur und die über einen Zeitraum von fünf Jahren erfolgende Übertragung unverändert.

Für die übrigen Konzernleitungsmitglieder bleibt der Übertragungszeitraum ebenfalls unverändert. Den Anteil aufgeschobener Vergütung haben wir auf das wettbewerbsintensive Marktumfeld ausgerichtet. Nach unserem neuen Ansatz steigt der Anteil der aufgeschobenen Vergütung progressiv mit zunehmender Höhe der leistungsabhängigen Zuteilungen, wobei zudem bei der Aufteilung zwischen Long-Term Incentive Plan (LTIP) und Deferred Contingent Capital Plan eine Differenzierung eingeführt wurde.

Bei diesem Ansatz besteht die Möglichkeit, dass ein höherer Anteil der aufgeschobenen Vergütung in Form des LTIP gewährt wird. Damit fördern wir eine starke Ausrichtung an unserer Strategie und den Interessen unserer Aktionäre. Nach unseren Erkenntnissen bleibt unser überarbeiteter Ansatz – insbesondere im Hinblick auf Aufschubquoten und Aufschubfristen – weiterhin strenger als im wettbewerbsintensiven Marktumfeld üblich.

Unser Bekenntnis zu fairer und gerechter Vergütung

Lohngerechtigkeit und Chancengleichheit sind von grundlegender Bedeutung für unsere Strategie. Es ist entscheidend für unseren Erfolg, ein bevorzugter Arbeitgeber zu sein und sämtliche Erfahrungen, Sichtweisen und Werdegänge einzubeziehen. Gerechte und konsistente Vergütungspraktiken sollen sicherstellen, dass die Mitarbeitenden für ihren Beitrag angemessen vergütet werden. Wir legen Wert auf eine leistungsabhängige Vergütung und nehmen Lohngerechtigkeit ernst. An allen unseren Standorten wenden wir die gleichen Standards für Lohngerechtigkeit an, unterstützt durch jährliche Überprüfungen unseres Ansatzes und unserer Richtlinien anhand anerkannter Methoden für die Erzielung von Lohngerechtigkeit.

Traktandum 8.1.

Genehmigung des maximalen Gesamtbetrags der Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrats für die Dauer von der ordentlichen Generalversammlung 2026 bis zur ordentlichen Generalversammlung 2027

Der Verwaltungsrat beantragt, den maximalen Gesamtbetrag der Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrats in der Höhe von 15 000 000 Franken für die Dauer von der ordentlichen Generalversammlung 2026 bis zur ordentlichen Generalversammlung 2027 zu genehmigen.

Das Compensation Committee überprüft regelmässig unter Berücksichtigung des Feedbacks von Aktionären die Vergütungsstruktur für die Mitglieder des Verwaltungsrats, um sicherzustellen, dass diese weiterhin wettbewerbsfähig ist und die Tätigkeit im Verwaltungsrat von UBS angemessen abbildet. Bei unserer regelmässigen Überprüfung der Honorarstruktur des Verwaltungsrats kamen wir zu dem Schluss, dass unser Vergütungsansatz für Verwaltungsratsmitglieder nach wie vor angemessen ist, und belassen ihn deshalb unverändert.

Verwaltungsratspräsident

Unter der Leitung des Verwaltungsratspräsidenten, Colm Kelleher, entscheidet der Verwaltungsrat, unter anderem, auf Empfehlung des Group CEO über die Konzernstrategie, ist in letzter Instanz für die Aufsicht des Managements verantwortlich und ernennt alle Mitglieder der Konzernleitung. Zusammen mit dem Group CEO ist der Verwaltungsratspräsident für eine effektive Kommunikation mit den Aktionären und Anspruchsgruppen verantwortlich, einschliesslich Kunden, Regierungsvertretern, Regulatoren und öffentlichen Organisationen.

Als ein unabhängiges Mitglied des Verwaltungsrats besteht die Gesamtvergütung des Verwaltungsratspräsidenten für die Dauer von der Generalversammlung 2025 bis zur Generalversammlung 2026 aus einem festen Honorar von 5,5 Millionen Franken, das zu 50% in bar und zu 50% in Aktien, die für vier Jahre gesperrt sind, ausgerichtet wird. Das feste Honorar bleibt unverändert für den Zeitraum von der Generalversammlung 2026 bis zur Generalversammlung 2027. Die Aktienkomponente koppelt die Vergütung des

Verwaltungsratspräsidenten an den langfristigen Erfolg des Konzerns. Der Verwaltungsratspräsident erhält über sein festes Honorar hinaus keine leistungsabhängigen Vergütungen, Abfindungszahlungen oder Vorsorgebeiträge. Ihm stehen aufgrund seiner Vollzeitposition aber Personalkonditionen bei UBS-Produkten und -Leistungen zu.

Vizepräsident des Verwaltungsrats

Der Vizepräsident des Verwaltungsrats leitet den Verwaltungsrat bei Abwesenheit des Verwaltungsratspräsidenten und unterstützt den Verwaltungsratspräsidenten ausserdem, zusammen mit dem Senior Independent Director, in allen Aspekten der Corporate Governance und der konzernweiten Aufsicht. Insbesondere vertritt er UBS in einer Vielzahl von Organisationen und Branchenverbänden in der Schweiz.

Als ein nicht unabhängiges Mitglied des Verwaltungsrats besteht die Gesamtvergütung des Vizepräsidenten für die Dauer von der Generalversammlung 2025 bis zur Generalversammlung 2026 aus einem festen Honorar von CHF 1,5 Millionen Franken, das zu 50% in bar und zu 50% in Aktien, die für vier Jahre gesperrt sind, ausgerichtet wird. Das feste Honorar bleibt unverändert für den Zeitraum von der Generalversammlung 2026 bis zur Generalversammlung 2027. Der Vizepräsident hat keinen Anspruch auf leistungsabhängigen Vergütungen oder Abfindungszahlungen. Als ein nicht unabhängiges Mitglied des Verwaltungsrats hat er aber wie alle UBS-Mitarbeitenden und im Einklang mit lokaler Marktpraxis Anspruch auf Pensionskassenbeiträge und Nebenleistungen. 2025 gab der Verwaltungsrat bekannt, dass Lukas Gähwiler an der bevorstehenden Generalversammlung nicht mehr zur Wiederwahl zur Verfügung steht und dass Markus Ronner als neues Mitglied des Verwaltungsrats vorgeschlagen wird. Nach seiner Wahl würde er die Rolle des Vizepräsidenten übernehmen.

Übrige Mitglieder des Verwaltungsrats

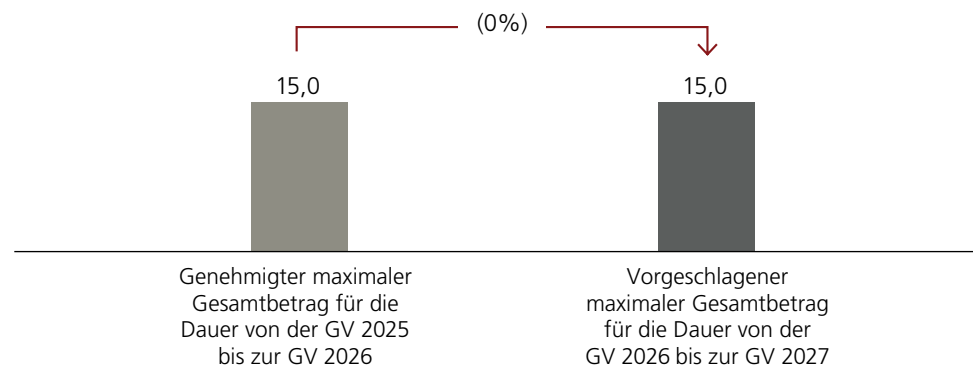
Die übrigen Mitglieder des Verwaltungsrats erhalten feste Grundhonorare für ihren Einsitz im Verwaltungsrat der UBS Group AG sowie in seinen Ausschüssen. Die Honorarstruktur der übrigen Mitglieder des Verwaltungsrats bleibt unverändert. Sie erhalten keine leistungsabhängigen Vergütungen, Abfindungszahlungen, Nebenleistungen oder Vorsorgebeiträge und erhalten mindestens 50% ihres Honorars in für vier Jahre gesperrte Aktien.

Für die Dauer von der ordentlichen Generalversammlung 2026 bis zur ordentlichen Generalversammlung 2027 vorgeschlagene maximale Vergütung des Verwaltungsrats

Der vorgeschlagene maximale Gesamtbetrag der Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrats der UBS Group AG beträgt 15,0 Millionen Franken und ist gegenüber dem genehmigten Gesamtbetrag für den vorherigen Zeitraum von der Generalversammlung 2025 bis zur Generalversammlung 2026 unverändert.

Der vorgeschlagene Betrag beinhaltet bei jeweils unveränderten Grundhonoraren sowohl die Gesamtvergütung für den Verwaltungsratspräsidenten als auch für den Vizepräsidenten. Die Honorarstruktur für die übrigen Mitglieder des Verwaltungsrats bleibt ebenfalls unverändert. Dieser Betrag enthält ausserdem die Honorare bestimmter Verwaltungsratsmitglieder der UBS Group AG für ihre Mandate in bedeutenden Tochtergesellschaften.

Mio. CHF



Anmerkung: In diesen Beträgen sind die obligatorischen Arbeitgeberbeiträge an die Sozialversicherungen nicht enthalten. Die Beträge können abhängig von der Zusammensetzung des Verwaltungsrats und vom aktuellen Steuersatz und Domizil der einzelnen Verwaltungsratsmitglieder variieren. Für die Dauer von der ordentlichen Generalversammlung 2026 bis zur ordentlichen Generalversammlung 2027 wird der entsprechende Betrag auf 0,7 Million Franken geschätzt. Der vorgeschlagene Betrag enthält Nebenleistungen für den Präsidenten und den Vizepräsidenten.

Traktandum 8.2.

Genehmigung des Gesamtbetrags der variablen Vergütung der Mitglieder der Konzernleitung für das Geschäftsjahr 2025

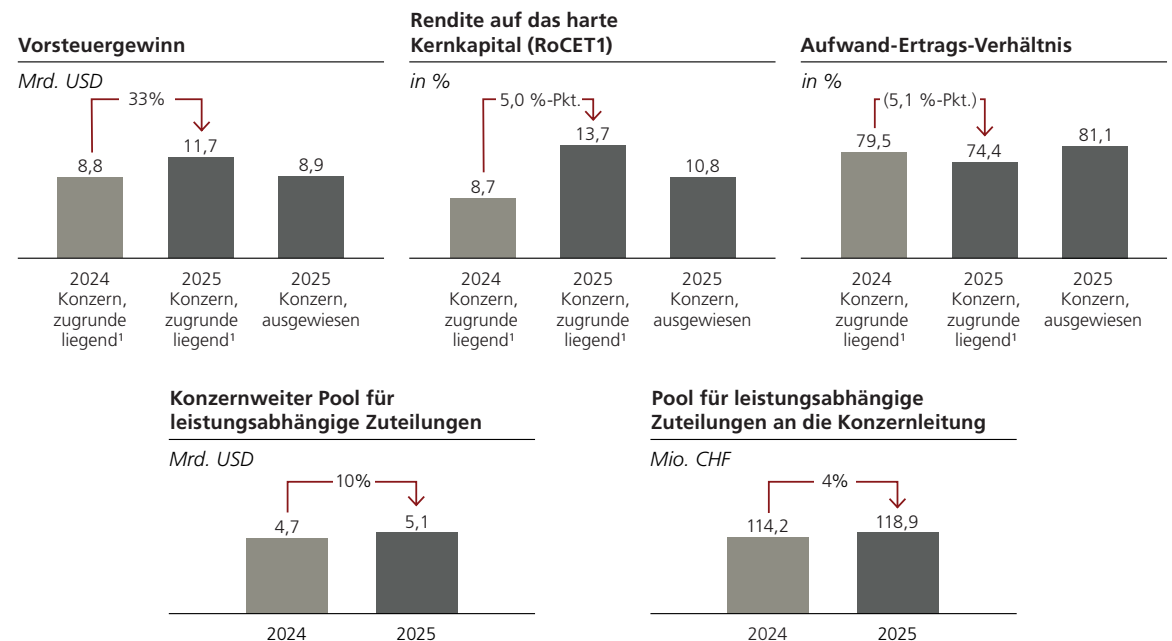
Der Verwaltungsrat beantragt, den Gesamtbetrag der variablen Vergütung der Mitglieder der Konzernleitung in der Höhe von 118 857 500 Franken für das Geschäftsjahr 2025 zu genehmigen.

Wir beurteilen die Leistung der einzelnen Konzernleitungsmitglieder anhand einer Reihe von Finanzzielen, nicht finanziellen Zielen und Verhaltensweisen. Auch für 2025 wird die Erreichung der nicht finanziellen Ziele vorrangig anhand von konkreten quantitativen und messbaren Kennzahlen zur Leistungsmessung beurteilt. Im Fokus stehen dabei die Umsetzung integrations- und strategiebezogener Initiativen, die Kundenorientierung, regulatorische und Risikofaktoren, Umwelt und Nachhaltigkeit sowie Personal- und Governance-bezogene Ziele. Dieser Ansatz fördert weiterhin die Fokussierung auf die Prioritäten der Konzernleitung, darunter die Erreichung der Integrationsziele und den Erfolg des Konzerns, und fördert gleichzeitig die individuelle Verantwortlichkeit.

Finanzergebnis

Der zugrunde liegende Vorsteuergewinn (bereinigt um Rechtsstreitigkeiten) stieg in allen Kernregionen, was die Stärke unseres globalen Geschäftsmodells sowie die gute Positionierung des Unternehmens für anhaltenden Erfolg unterstreicht. Das den Aktionären zurechenbare Konzernergebnis stieg gegenüber dem Vorjahr um 53% auf 7767 Millionen US-Dollar. Im Laufe des Jahres 2025 legten wir mehrere bedeutende Rechtsstreitigkeiten erfolgreich bei.

Die zugrunde liegenden Erträge aus unseren Kerngeschäften stiegen um 8%, was auf die anhaltenden Vorteile unseres diversifizierten globalen Geschäfts und die breit abgestützte Kundendynamik inmitten eines konstruktiven



¹ In den zugrunde liegenden Ergebnissen sind Posten der Erfolgsrechnung ausgeschlossen, die nach Ansicht der Konzernleitung für die zugrunde liegende Unternehmensperformance nicht repräsentativ sind. Bei unseren zugrunde liegenden Ergebnissen handelt es sich um alternative Performancekennzahlen, die als nicht von den Rechnungslegungsstandards vorgesehene Finanzkennzahlen gelten.

Marktumfelds zurückzuführen war. Die zugrunde liegenden Erträge in Non-core and Legacy sanken gegenüber 2024 um 1455 Millionen US-Dollar, was den Fortschritten dieses Unternehmensbereichs bei der erheblichen Verkleinerung seines Portfolios zuzuschreiben war.

Bekanntnis zur Kapitalrückführung an die Aktionäre

Wir halten unverändert an unserem Bestreben fest, eine für jedes Umfeld solide und widerstandsfähige Bilanz aufrechtzuerhalten. Auch 2025 stärkten wir unsere Kapitalposition weiter. Sowohl unsere harte Kernkapitalquote (CET1) von 14,4% als auch unsere Leverage Ratio des harten Kernkapitals (CET1) von 4,4% lagen nach wie vor deutlich über unseren Kapitalleitlinien von rund 14% respektive mehr als 4,0%.

Unsere Geschäftsdynamik stützte weiterhin unsere Kapitalposition, sodass wir unsere Pläne zur Kapitalrückführung umsetzen konnten. Für 2025 will der Verwaltungsrat den Aktionären der UBS Group AG eine Dividende von 1.10 US-Dollar pro Aktie vorschlagen. Dies entspricht einer Erhöhung um 22% gegenüber dem Vorjahr.

Im Jahr 2025 haben wir unser Programm zum Rückkauf von Aktien im Wert von 3 Milliarden US-Dollar abgeschlossen. Für 2026 planen wir, Aktien im Wert von weiteren 3 Milliarden US-Dollar zurückzukaufen – mit der Absicht weiterer Rückkäufe. Die Höhe dieser Rückkäufe ist von der finalen Ausgestaltung der neuen regulatorischen Rahmenbedingungen in der Schweiz sowie von der Erreichung unserer Finanzziele und der Aufrechterhaltung einer harten Kernkapitalquote (CET1) von rund 14% abhängig.

Variable Vergütung 2025 der Konzernleitung

Insgesamt erhöhte sich der Pool für leistungsabhängige Zuteilungen an die Konzernleitung gegenüber dem Vorjahr um 4% auf 118,9 Millionen Franken. Der vorgeschlagene Betrag enthält LTIP-Zuteilungen für das Geschäftsjahr 2025 mit einem kommunizierten Wert von 50% des erreichbaren Maximums, das auf 100% begrenzt ist. Diese Erhöhung des Pools der leistungsabhängigen Zuteilungen an die Konzernleitung liegt unter derjenigen des konzernweiten Pools, der gegenüber dem Vorjahr um 10% stieg und reflektiert die herausragenden Leistungen der Konzernleitung, einschliesslich des Group CEO, vor dem Hintergrund des exzellenten Gesamtergebnisses des Konzerns, der erheblichen Fortschritte bei der Integration und der Beilegung von Rechtsstreitigkeiten.

Traktandum 8.3.

Genehmigung des maximalen Gesamtbetrags der fixen Vergütung der Mitglieder der Konzernleitung für das Geschäftsjahr 2027

Der Verwaltungsrat beantragt, den maximalen Gesamtbetrag der fixen Vergütung der Mitglieder der Konzernleitung in der Höhe von 30 000 000 Franken für das Geschäftsjahr 2027 zu genehmigen.

Fixe Vergütung der Konzernleitung

Jedes Mitglied der Konzernleitung erhält ein festes Grundgehalt, das jährlich vom Compensation Committee überprüft wird.

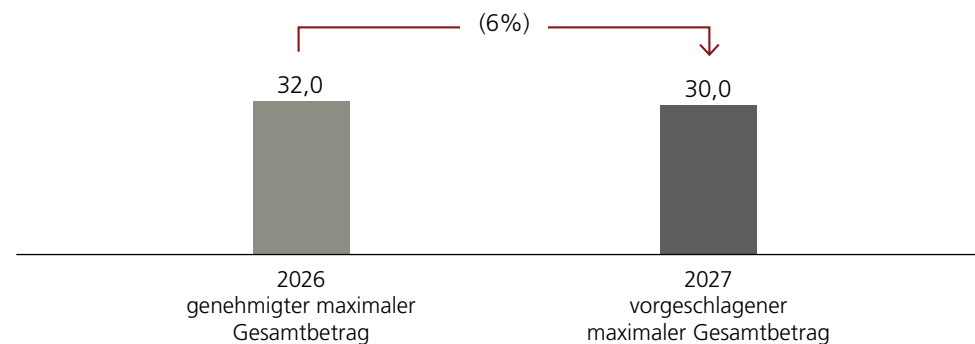
Zusätzlich bieten wir für unsere Mitarbeitenden sowie Mitglieder der Konzernleitung bestimmte Nebenleistungen wie Krankenversicherung und Altersvorsorge an. Gemäss den Bestimmungen der Schweizer Pensionskasse werden an die Konzernleitung keine erweiterten oder zusätzlichen Vorsorgeleistungen ausgerichtet.

Vorschlag für den Gesamtbetrag der fixen Vergütung 2027 der Konzernleitung

Der vorgeschlagene Betrag wurde im Vergleich mit dem für 2026 genehmigten Gesamtbetrag um 2 Millionen Franken reduziert. Diese Reduktion erfolgt aufgrund von Veränderungen in der Zusammensetzung der Konzernleitung, die zu einer geringeren Anzahl an entsprechenden Rollen führten und stellt einen weiteren Rückgang nach der Reduktion im vergangenen Jahr dar.

Der vorgeschlagene Betrag beinhaltet das Grundgehalt von Group CEO und anderen Mitgliedern der Konzernleitung sowie geschätzte Arbeitgeberbeiträge an Vorsorgeeinrichtungen und andere Nebenleistungen. Der darin enthaltene Reservebetrag ermöglicht zudem Flexibilität im Hinblick auf potenzielle Änderungen in der Zusammensetzung oder den Rollen der Konzernleitung, Wettbewerbserwägungen und andere Faktoren (zum Beispiel Änderungen von Wechselkursen oder Nebenleistungen).

Mio. CHF



Anmerkung: Nicht berücksichtigt im Betrag der fixen Vergütung sind die für das Geschäftsjahr 2027 auf 2,2 Millionen Franken geschätzten obligatorischen Arbeitgeberbeiträge an die Sozialversicherungen, die nicht als Vergütung betrachtet werden.

UBS Group AG
Postfach
CH-8098 Zürich

ubs.com

