

Mitsprache bei der Vergütung

Aktionärsinformationen zu den Anträgen über
die Vergütung an der **Generalversammlung 2018**
der **UBS Group AG**



Sehr geehrte Aktionärinnen und Aktionäre



2017 konzentrierten wir uns weiterhin auf eine disziplinierte Umsetzung unserer Strategie, erzielten ausgezeichnete Ergebnisse und bewirtschafteten gleichzeitig unsere Risiken und Ressourcen umsichtig. Diese Ergebnisse ermöglichten uns, eine Erhöhung der Dividenden vorzuschlagen und gleichzeitig unsere starke Kapitalposition zu erhalten. 2017 blieb unsere Vergütungsphilosophie sowie -struktur weitgehend unverändert und wir wollen weiterhin Leistung honorieren sowie die Interessen unserer Anleger, Kunden und Mitarbeiter miteinander in Einklang bringen. Die Konsistenz in unserem Vergütungsansatz seit 2012 stärkt weiterhin unsere Kultur nachhaltiger Leistung, persönlicher Verantwortung und angemessener Risikobereitschaft. Zudem schafft unser Ansatz Klarheit bei Vergütungsdiskussionen mit unseren Mitarbeitern und Aktionären.

Diese Publikation liefert Ihnen Hintergrundinformationen zu den übermittelten Anträgen zur Vergütung an der Generalversammlung gemäss der Verordnung gegen übermässige Vergütungen und unseren Statuten.

An der Generalversammlung 2018 werden Sie über die variable Vergütung der Konzernleitung für das Geschäftsjahr 2017, die fixe Vergütung der Konzernleitung für das Geschäftsjahr 2019 sowie über die Vergütung des Verwaltungsrats für den Zeitraum von der Generalversammlung 2018 bis zur Generalversammlung 2019 abstimmen.

Darüber hinaus bitten wir Sie, im Rahmen einer 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 transparenten Mitsprache unserer Aktionäre bei der Vergütung. Für Ihre Mitsprache sind wir sehr dankbar.

Die spezifischen Traktanden zur Vergütung, über die Sie abstimmen, sind nachfolgend im Einzelnen beschrieben. Weitere Informationen zur Vergütungsstruktur der Konzernleitung und des Verwaltungsrats, einschliesslich Governance und Vergütungspolitik, sind im Vergütungsbericht 2017 der UBS Group AG unter www.ubs.com/geschaeftsbericht abrufbar.

Freundliche Grüsse

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Axel Weber', with a stylized flourish at the end.

Axel A. Weber
Präsident des Verwaltungsrats

Dieses Dokument und die hierin enthaltenen Informationen dienen ausschliesslich Informationszwecken und stellen kein Angebot zum Kauf oder Verkauf von Wertpapieren oder anderen Finanzinstrumenten in der Schweiz, in den USA oder jedem anderen Land dar. Es sollten keine Anlageentscheidungen mit Bezug zu Wertpapieren von der oder zur UBS Group AG oder deren Tochtergesellschaften auf Grundlage dieses Dokuments getroffen werden. Weitere Informationen finden sich im Lagebericht für das am 31. Dezember 2017 zu Ende gegangene Geschäftsjahr. Dieser Bericht ist abrufbar unter www.ubs.com/geschaeftsbericht. UBS ist nicht verpflichtet, die hierin publizierten Informationen zu aktualisieren.

Mitsprache bei der Vergütung an der Generalversammlung 2018

Die Aktionäre der UBS Group AG werden gebeten, an der Generalversammlung 2018, gemäss Artikel 43 Abs. 1 der Statuten der UBS Group AG, über die folgenden Traktanden zur Vergütung abzustimmen (braun hinterlegt).

Traktanden der Generalversammlung 2018

1. Lagebericht sowie Konzernrechnung und Jahresrechnung (Einzelabschluss) der UBS Group AG für das Geschäftsjahr 2017
 - 1.1. Genehmigung des Lageberichts sowie der Konzernrechnung und der Jahresrechnung (Einzelabschluss) der UBS Group AG
 - 1.2. Konsultativabstimmung über den Vergütungsbericht 2017 der UBS Group AG
 2. Gewinnverwendung und ordentliche Dividendenausschüttung aus der Kapital-einlagereserve
 3. Entlastung der Mitglieder des Verwaltungsrats und der Konzernleitung für das Geschäftsjahr 2017
 4. Genehmigung des Gesamtbetrags der variablen Vergütung der Mitglieder der Konzernleitung für das Geschäftsjahr 2017
 5. Genehmigung des maximalen Gesamtbetrags der fixen Vergütung der Mitglieder der Konzernleitung für das Geschäftsjahr 2019
 6. Wahlen
 - 6.1. Bestätigungswahl der Mitglieder des Verwaltungsrats
 - 6.2. Wahl neuer Mitglieder des Verwaltungsrats
 - 6.3. Wahl der Mitglieder des Compensation Committee
 7. Genehmigung des maximalen Gesamtbetrags der Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrats für den Zeitraum von der ordentlichen Generalversammlung 2018 bis zur ordentlichen Generalversammlung 2019
 8. Bestätigungswahlen
 - 8.1. Bestätigungswahl des unabhängigen Stimmrechtsvertreters, ADB Altorfer Duss & Beilstein AG, Zürich
 - 8.2. Bestätigungswahl der Revisionsstelle, Ernst & Young AG, Basel
 - 8.3. Bestätigungswahl der Spezialrevisionsstelle BDO AG, Zürich
- Konsultativabstimmung über die Vergütung
- Bindende Abstimmung über die Vergütung

Traktandum 1.2: Konsultativabstimmung über den Vergütungsbericht 2017 der UBS Group AG

Der Verwaltungsrat beantragt, den Vergütungsbericht 2017 der UBS Group AG in einer Konsultativabstimmung zu bestätigen.

Vergütungsphilosophie und -struktur 2017

Der Verwaltungsrat bittet die Aktionäre, die Vergütungsstruktur in der Konsultativabstimmung zum Vergütungsbericht 2017 der UBS Group AG weiterhin zu unterstützen. Unser Vergütungsansatz ist seit der Einführung unseres aktuellen Gesamtvergütungssystems im Jahr 2012 weitgehend unverändert geblieben. Der Vergütungsbericht 2017 der UBS Group AG enthält die Einzelheiten zur Vergütungspolitik, Vergütungsstruktur und Vergütungs-Governance und konzentriert sich im Speziellen auf die Regelungen und Praktiken, die für die Konzernleitung und den Verwaltungsrat gelten. Der Bericht ist im Internet abrufbar unter: www.ubs.com/geschaeftsberichte.

Compensation Governance

Das Compensation Committee des Verwaltungsrats ist verantwortlich für die Governance und Kontrolle unseres Vergütungssystems und der Vergütungspraktiken. Es setzt sich aus vier unabhängigen Verwaltungsratsmitgliedern zusammen, die jährlich von der Generalversammlung der UBS Group AG gewählt werden.

Grundsätze der Gesamtvergütung

Unsere Vergütungsphilosophie ist darauf ausgerichtet, die Interessen unserer Mitarbeiter mit jenen unserer Anleger und Kunden in Einklang zu bringen. Sie baut auf unseren drei Schlüsseln zum Erfolg auf – unseren Pfeilern, Prinzipien und Verhaltensweisen. Unsere Grundsätze der Gesamtvergütung geben einen Rahmen dafür vor, wie nachhaltige Leistung 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 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.

Vergütung der Konzernleitung

Jedes Mitglied der Konzernleitung erhält ein fixes Grundgehalt und ist berechtigt eine jährliche leistungsabhängige Zuteilung zu erhalten. Ein Mitglied der Konzernleitung gilt als UK Material Risk Taker (MRT) und hat eine UK Senior Management Function (SMF) inne. Es erhält daher neben dem Grundgehalt eine rollenbasierte Zulage.

Mindestens 80% der leistungsabhängigen Zuteilung eines Konzernleitungsmitglieds werden aufgeschoben, während maximal 20% unmittelbar in bar ausbezahlt werden können. Für den Anteil in bar gilt eine Obergrenze, damit ein höherer Anteil der leistungsabhängigen Zuteilung aufgeschoben wird und somit 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 UBS Notional Shares unter dem Equity Ownership Plan (EOP) gewährt.

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 Deferred Contingent Capital Plan (DCCP) gewährt und nach fünf Jahren übertragen. Die Zuteilungen im Rahmen des DCCP unterliegen einem Schwellenwert von 10% auf der harten Kernkapitalquote (CET1, 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 20% ihrer Zuteilung im Rahmen des DCCP. Dies bedeutet, dass 100% der Zuteilungen einem Verfallsrisiko unterliegen.

Weitere Anforderungen gelten für das Konzernleitungsmitglied, dessen Rolle als SMF eingestuft wird, unter anderem längere Aufschub- sowie längere Sperr- und Rückforderungsfristen. Da es sich bei dieser SMF auch um einen MRT handelt, werden 50% der sofort fälligen leistungsabhängigen Zuteilung in Form von UBS-Aktien ausgerichtet, die für zwölf Monate gesperrt sind.

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. Der vorgeschlagene Pool für leistungsabhängige Zuteilungen der Konzernleitung für das Geschäftsjahr 2017 beläuft sich auf 74,2 Millionen Franken oder 1,2% des bereinigten Vorsteuergewinns des Konzerns (6,2 Milliarden Franken). Damit liegt er deutlich unter der Schwelle von 2,5%. Die leistungsabhängige Vergütung des Group CEO ist zudem auf das Fünffache seiner fixen Vergütung begrenzt. Die leistungsabhängigen Vergütungen der übrigen Konzernleitungsmitglieder sind auf das Siebenfache ihrer fixen Vergütung begrenzt (oder das Zweifache für das Konzernleitungsmitglied, das auch ein MRT ist).

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.

Vergütung des Verwaltungsrats

Die unabhängigen Mitglieder des Verwaltungsrats erhalten feste Honorare für ihre Dienste, von denen 50% in Form von gesperrten UBS-Aktien bezogen werden müssen. Wahlweise können sie auch bis zu 100% ihres Honorars in gesperrten UBS-Aktien beziehen. Dies stärkt die Unabhängigkeit der Verwaltungsratsmitglieder gegenüber dem Senior Management und trägt dazu bei, den Fokus auf die langfristige strategische Planung, die Aufsicht und die Governance zu legen. Der Verwaltungsratspräsident erhält als nicht unabhängiges Mitglied des Verwaltungsrats eine Barvergütung, gesperrte UBS-Aktien und Nebenleistungen sowie Beiträge an die Vorsorgeeinrichtung, welche den auch für andere Mitarbeiter geltenden lokalen Gegebenheiten entsprechen.

Aufgeschobene leistungsabhängige Zuteilungen und UBS-Vergütungspläne für alle anderen Mitarbeiter

Für alle Mitarbeiter, deren Gesamtvergütung 300 000 Franken/US-Dollar übersteigt, wird ein erheblicher Teil der leistungsabhängigen Zuteilungen über einen Zeitraum von fünf Jahren aufgeschoben (oder länger für Mitarbeiter, die bestimmten Regulierungen unterstehen). Von den jährlichen aufgeschobenen leistungsabhängigen Zuteilungen werden 60% in UBS Notional Shares unter dem EOP und die verbleibenden 40% in Notional Instruments im Rahmen des DCCP gewährt. Diese Pläne unterliegen Verfalls- und Performance-Bedingungen.

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. Wir sind der Meinung, dass UBS eine der längsten Aufschubfristen in der Finanzbranche aufweist.

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.

Änderung

Anpassung der Obergrenze für unmittelbare leistungsabhängige Barzahlungen auf 2 Millionen Franken/US-Dollar.

Höhere Mindestanforderungen für den Aktienbesitz des Group CEO (1 000 000 Aktien) und der andern Konzernleitungsmitglieder (500 000 Aktien).

Begründung

Um wettbewerbsfähig zu bleiben, ohne Auswirkung auf die Höhe der Gesamtvergütung aller betroffenen Mitarbeiter inklusive Konzernleitungsmitglieder.

Um die Interessenübereinstimmung zwischen den Mitgliedern der Konzernleitung und unseren Aktionären weiter zu stärken.

Vergütungsstruktur für die Konzernleitung im Jahr 2017

Fixe Vergütung und Nebenleistungen		
	Fixe Vergütung¹	Beiträge an Vorsorgeeinrichtungen und andere Nebenleistungen
Beschreibung	Fixe Vergütung reflektiert Rolle und Marktpraxis	Beiträge an Vorsorgeeinrichtungen und weitere relevante Leistungen auf Basis der lokalen Marktpraktiken und Reglemente
Fälligkeit	–	–
Performance-Bedingungen	–	–
Auszahlung	Bar	Länderspezifisch
Obergrenzen der Vergütung	–	–
Anforderung bezüglich Aktienbeteiligung	–	–

Variable Vergütung

Individuelle leistungsabhängige Zuteilung auf Basis einer Leistungsbeurteilung im Verhältnis zu verschiedenen quantitativen und qualitativen Kennzahlen

Baranteil (bis zu 20% der leistungsabhängigen Zuteilung)²

Honoriert Leistung aufgrund von Zielen, Werten und Verhaltensweisen

Unmittelbar (2018)

–

Bar

EOP (mindestens 50% der leistungsabhängigen Zuteilung)

Honoriert die Schaffung von langfristigem Mehrwert für die Aktionäre und nachhaltigem Wachstum

Abstimmung mit Aktionärsinteressen

3–5 Jahre (2021–2023)³

Übertragung basierend auf der Erreichung des bereinigten Group-Return-on-Tangible-Equity-Ziels für den Konzern und der Return-on-Attributed-Equity-Ziele der Unternehmensbereiche während der drei Jahre vor der Übertragung

UBS-Aktien

DCCP (30% der leistungsabhängigen Zuteilung)

Honoriert langfristiges umsichtiges Risikoverhalten und Kapitalstärke

Abstimmung mit Inhabern von Schuldverschreibungen

5 Jahre (2023)³

Übertragung basierend auf der Profitabilität von UBS und der Einhaltung der Schwellenwerte in Bezug auf die harte Kernkapitalquote (CET1, vollständig umgesetzt)

Übertragung entweder in bar oder marktfähigem AT1-Kapitalinstrument

Obergrenze des Pools für leistungsabhängige Zuteilungen an die Konzernleitungsmitglieder von 2,5% des bereinigten Vorsteuergewinns des Konzerns

Individuelle Obergrenzen des Verhältnisses der variablen zur fixen Vergütung für Konzernleitungsmitglieder. Leistungsabhängige Vergütung des Group CEO auf das Fünffache und für die übrigen Konzernleitungsmitglieder auf das Siebenfache der fixen Vergütung begrenzt (auf das Zweifache für das Konzernleitungsmitglied, das auch ein MRT ist)

Vorschriften im Zusammenhang mit Aktienbesitz, nach denen jedes Mitglied der Konzernleitung mindestens einen Bestand von 500 000 UBS-Aktien aufbauen und halten muss. Der Group CEO muss einen Bestand von mindestens 1 000 000 UBS-Aktien aufbauen und halten

¹ Kann rollenbasierte Zulagen beinhalten, die entsprechend der Marktpraxis als Reaktion auf regulatorische Anforderungen ausgerichtet wurden. Die Zulagen bestehen aus einem Baranteil sowie einer Zuteilung von gesperrten UBS-Aktien. ² Für den Anteil der leistungsabhängigen Zuteilung, der sofort in bar ausbezahlt wird, gilt eine Obergrenze von 2 Millionen Franken/US-Dollar (oder dem Gegenwert in einer anderen Währung). Ein Mitglied der Konzernleitung gilt als UK Material Risk Taker und erhält 50% in Form von gesperrten UBS-Aktien. ³ Für das Konzernleitungsmitglied, dessen Rolle als SMF eingestuft wird, gilt eine verlängerte Aufschubfrist, wobei die aufgeschobenen leistungsabhängigen Zuteilungen in gleichen Tranchen zwischen Jahr 3 und Jahr 7 übertragen werden. Die Zuteilung unterliegt den geltenden Rückforderungsregelungen.

Traktandum 4: Genehmigung des Gesamtbetrags der variablen Vergütung der Mitglieder der Konzernleitung für das Geschäftsjahr 2017

Der Verwaltungsrat beantragt, den Gesamtbetrag der variablen Vergütung der Mitglieder der Konzernleitung in der Höhe von 74 150 000 Franken für das Geschäftsjahr 2017 zu genehmigen.

Leistungsbeurteilung 2017 für die Konzernleitungsmitglieder und vorgeschlagener Pool für leistungsabhängige Zuteilungen 2017

2017 erzielten wir ein ausgezeichnetes Finanzergebnis. Der bereinigte 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, vollständig umgesetzt) 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.

Aufgrund von diesem starken Ergebnis beabsichtigt der Verwaltungsrat, für das Geschäftsjahr 2017 eine Dividende in Höhe 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.

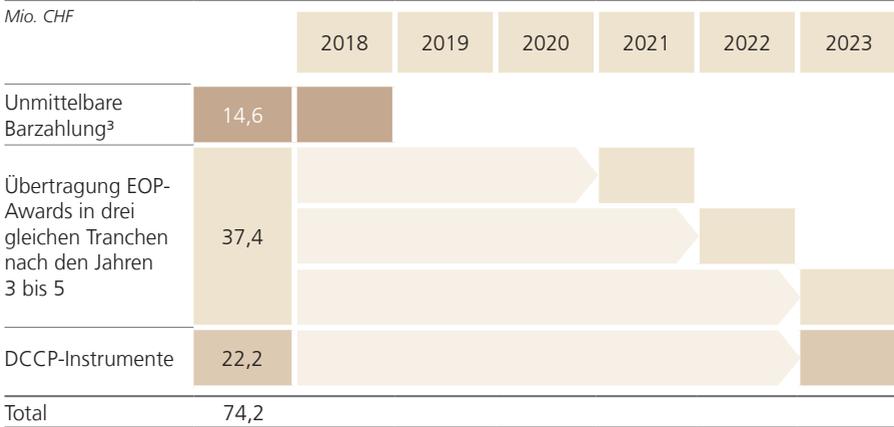
Die Vergütung des Group CEO und der anderen Konzernleitungsmitglieder wird durch ein striktes Verfahren geregelt und unterliegt der Aufsicht des Compensation Committee und des Verwaltungsrats. Wir beurteilen die Leistungen der Konzernleitungsmitglieder aufgrund einer Reihe von quantitativen und qualitativen Kennzahlen zur Leistungsmessung.

Die Leistungsbeurteilung dient als Grundlage für die Festlegung der jährlichen leistungsabhängigen Zuteilungen. Bei der Empfehlung der leistungsabhängigen Zuteilungen für den Group CEO und die einzelnen Konzernleitungsmitglieder wird die Gesamtvergütung für jede Rolle mit einem breiteren Markt sowie einer vergleichbaren Gruppe von Unter-

nehmen verglichen. Die Empfehlungen des Compensation Committee werden im Anschluss überprüft und sind vom Verwaltungsrat zu genehmigen.

Angesichts der individuellen und kollektiven Leistungen der Konzernleitungsmitglieder, einschliesslich des Group CEO, sowie in Berücksichtigung des Konzernergebnisses und unseres Bestrebens, die Vergütung mit angemessenen externen Performance-Benchmarks abzustimmen, schlägt der Verwaltungsrat den Aktionären den Gesamtbetrag der variablen Vergütung 2017 für die Konzernleitungsmitglieder von 74 150 000 Franken zur Genehmigung vor (siehe Tabelle auf der folgenden Seite).

Zeitpunkt der Übertragung der variablen Vergütung der Konzernleitungsmitglieder 2017^{1,2}



Erläuternde Übersicht

¹ Aufgeschobene Zuteilungen unter EOP und DCCP können verfallen. ² Für das Konzernleitungsmitglied, dessen Rolle als UK Senior Management Function (SMF) eingestuft wird, gilt eine verlängerte Aufschubfrist, wobei die aufgeschobenen leistungsabhängigen Zuteilungen in gleichen Tranchen zwischen Jahr 3 und Jahr 7 übertragen werden. Die Zuteilung unterliegt den geltenden Rückforderungsregelungen. ³ Material Risk Takers erhalten 50% in Form gesperrter Aktien.

- Unmittelbare Barzahlung im Mai 2018
- ▶ Die Übertragung von UBS-Aktien unter EOP hängt von mehrjährigen Profitabilitätsbedingungen ab
- ▶ Die Übertragung von DCCP-Awards hängt davon ab, ob von 2018 bis 2022 die Profitabilitätsbedingungen erreicht werden und ob ein Trigger- oder Viability-Ereignis eintritt

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.

Der Verwaltungsrat genehmigte, dass der Group CEO und alle Mitglieder

der Konzernleitung ihre leistungsabhängigen Zuteilungen als unmittelbare Baranteile und aufgeschobene Zuteilungen im Rahmen des EOP und des DCCP erhalten, wie in Traktandum 1.2 dieser Publikation und detailliert im Vergütungsbericht 2017 der UBS Group AG festgehalten ist.

Gesamtbetrag der variablen Vergütung der Konzernleitung

CHF, Ausnahmen sind angegeben ¹	2017	2016
Jährliche leistungsabhängige Zuteilungen als unmittelbare Barzahlung ²	14 550 000	11 289 350
Jährliche leistungsabhängige Zuteilungen unter EOP ³	37 355 000	39 040 650
Jährliche leistungsabhängige Zuteilungen unter DCCP ⁴	22 245 000	21 570 000
Von den Aktionären zu genehmigender Gesamtbetrag^{5,6}	74 150 000	71 900 000

¹ Lokale Währungen werden zum Wechselkurs in Schweizer Franken, gemäss «Anmerkung 34 Wichtigste Fremdwährungsumrechnungskurse» im Abschnitt «Konzernrechnung» des Geschäftsberichts 2017, oder zum Wechselkurs der leistungsabhängigen Zuteilung, umgerechnet. ² Die unmittelbare Barzahlung für ein Konzernleitungsmitglied beinhaltet gesperrte UBS-Aktien gemäss den anwendbaren Vergütungsvorschriften der UK Prudential Regulation Authority. ³ Zur Ermittlung der Anzahl UBS-Aktien der EOP Zuteilungen wird der Betrag durch den durchschnittlichen Aktienchlusskurs der UBS-Aktie während der letzten zehn Handelstage im Februar des folgenden Geschäftsjahres geteilt. 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. ⁴ Die Beträge widerspiegeln den Betrag des als zusätzliches Kernkapital anrechenbaren Notional AT1 Kapitalinstruments ohne zukünftigen nominellen Zins. 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. ⁵ In diesen Beträgen sind die gesetzlich vorgeschriebenen Arbeitgeberbeiträge an die Sozialversicherungen für 2017 und 2016 nicht berücksichtigt, welche im Zeitpunkt der Gewährung auf 5,18 Millionen Franken respektive auf 5,13 Millionen Franken geschätzt wurden. ⁶ 2016 enthält die Vergütung an Lukas Gähwiler als Konzernleitungsmitglied für acht Monate.

Vorschlag

Höherer Gesamtbetrag (74,2 Millionen Franken) für die variable Vergütung der Konzernleitungsmitglieder im Geschäftsjahr 2017.

Begründung

Zunahme um 3,1% im Vorjahresvergleich, basierend auf den Leistungen der Konzernleitungsmitglieder, die trotz anspruchsvoller Marktbedingungen insgesamt ein ausgezeichnetes Finanzergebnis erzielten, die starke Kapitalposition bewahrten und die Nettokosteneinsparungen erreichten. Dieser Anstieg um 3,1% steht einem um 16% gestiegenen bereinigten Vorsteuergewinn und einer Erhöhung des Gesamtpools für leistungsabhängige Zuteilungen von 6% gegenüber.

Traktandum 5: Genehmigung des maximalen Gesamtbetrags der fixen Vergütung der Mitglieder der Konzernleitung für das Geschäftsjahr 2019

Der Verwaltungsrat beantragt, den maximalen Gesamtbetrag der fixen Vergütung der Mitglieder der Konzernleitung in der Höhe von 31 500 000 Franken für das Geschäftsjahr 2019 zu genehmigen.

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 dem Gegenwert in lokaler Währung).

Ein Mitglied der Konzernleitung gilt als Material Risk Taker (MRT), ein speziell regulierter Mitarbeiter gemäss der EU-Eigenkapitalrichtlinie IV (CRD IV), und hat eine UK Senior Management Function (SMF) inne. Es erhält daher neben dem Grundgehalt eine rollenbasierte Zulage, welche aus einem Baranteil sowie einer Zuteilung von gesperrten UBS-Aktien besteht. Diese Zulage widerspiegelt den Marktwert dieser spezifischen Rolle und wird nur so lange ausgerichtet, wie das Konzernleitungsmitglied als MRT gilt. Eine solche Zulage verändert das Verhältnis zwischen fixer und variabler Vergütung und stellt keine Erhöhung der Gesamtvergütung dar.

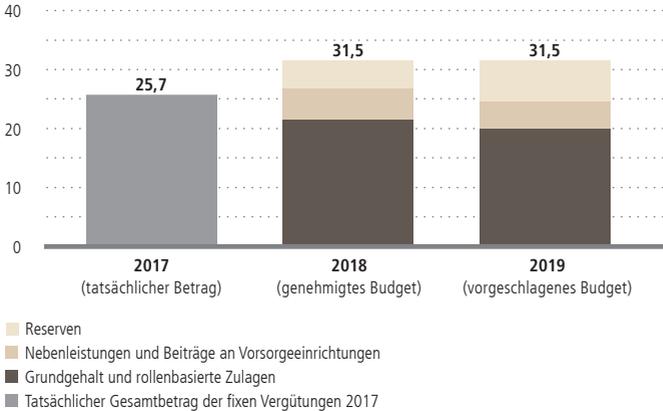
Der vorgeschlagene maximale Gesamtbetrag der fixen Vergütung für die Konzernleitung für 2019 beläuft sich auf 31 500 000 Franken, unverändert gegenüber dem genehmigten Betrag für 2018. Dieser Vorschlag beinhaltet die Grundgehälter, die rollenbasierten Zuteilungen, die geschätzten Standardbeiträge an die Vorsorgeeinrichtungen, sonstige Nebenleistungen und eine Reserve, um mit Unsicherheiten aufgrund geopolitischer und regulatorischer Veränderungen und anderen möglichen Marktentwicklungen umzugehen. Andere fixe Vergütungen (das heisst Beiträge an Vorsorgeeinrichtungen und Nebenleistungen) sind eine Schätzung und können aufgrund von Arbeitsmarktbedingungen und individuellen Umständen variieren.

Nicht berücksichtigt sind die für das Geschäftsjahr 2019 geschätzten obligatorischen Arbeitgeberbeiträge an die Sozialversicherung¹, die nicht als Vergütung betrachtet werden. Der vorgeschlagene Betrag basiert auf Wechselkursen zum Jahresende 2017 ohne Berücksichtigung von zukünftigen Wechselkursschwankungen.

¹ Der Betrag für die obligatorischen Arbeitgeberbeiträge an die Sozialversicherung wird für das Geschäftsjahr 2019 auf 1,632 Millionen Franken geschätzt.

Überblick über den maximalen Gesamtbetrag der fixen Vergütung für die Mitglieder der Konzernleitung 2017–2019

Mio. CHF



Vorschlag

Unveränderter maximaler Gesamtbetrag (31,5 Millionen Franken) für die fixe Vergütung der Konzernleitungsmitglieder für das Geschäftsjahr 2019.

Begründung

Wir managen den Aufwand für die fixe Vergütung der Konzernleitungsmitglieder weiterhin umsichtig und vorausschauend. Zu diesem Zeitpunkt schlagen wir einen unveränderten Betrag für den maximalen Gesamtbetrag der fixen Vergütung vor, der ausreichen sollte, um mit den Unsicherheiten aufgrund geopolitischer und regulatorischer Veränderungen sowie anderen möglichen Marktentwicklungen umzugehen. Dazu gehören z.B. mögliche Auswirkungen im Zusammenhang mit Entwicklungen in der EU und deren Vorschriften, was einen Einfluss auf die zukünftige Zusammensetzung der Konzernleitung haben könnte.

Traktandum 7: Genehmigung des maximalen Gesamtbetrags der Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrats für den Zeitraum von der ordentlichen Generalversammlung 2018 bis zur ordentlichen Generalversammlung 2019

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 2018 bis zur ordentlichen Generalversammlung 2019 zu genehmigen.

Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrats

Die unabhängigen Mitglieder des Verwaltungsrats erhalten feste Grundhonorare für ihre Dienste. Die Mitglieder des Verwaltungsrats erhalten keine variable Vergütung.

Als nicht unabhängiges Mitglied des Verwaltungsrats erhält der Verwaltungsratspräsident eine Vergütung in Bar und in Aktien, welche auf 5.700.000 Franken, exklusive Nebenleistungen und Beiträgen an die Vorsorgeeinrichtung, festgelegt wurde. Davon erhält der Verwaltungsratspräsident eine Barzahlung von 3.500.000 Franken. Der restliche Anteil besteht aus UBS-Aktien, die vier Jahre gesperrt sind. Darüber hinaus erhält er auch Beiträge an die Vorsorgeeinrichtung und andere Nebenleistungen. Diese Werte sind bei der vorgeschlagenen Gesamtvergütung des Verwaltungsratspräsidenten berücksichtigt, welche unverändert maximal 6.200.000 Franken für den Zeitraum von der ordentlichen Generalversammlung 2018 bis zur ordentlichen Generalversammlung 2019 beträgt.

Die unabhängigen Mitglieder des Verwaltungsrats erhalten jeweils ein festes Grundhonorar von jährlich 325.000 Franken. Das feste Grundhonorar ist dasselbe wie in der Berichtsperiode 2016/2017 und seit 1998 nahezu unverändert. Neben dem festen Grundhonorar erhalten unabhängige Verwaltungsratsmitglieder Vergütungen für den Einsitz in den verschiedenen Ausschüssen des Verwaltungsrats.

Der Vizepräsident und der Senior Independent Director erhalten je ein Zusatzhonorar von 250.000 Franken. Diese Honorare decken ihre zusätzlichen Aufgaben und Verantwortlichkeiten ab, inklusive der Unterstützung und Beratung des Verwaltungsratspräsidenten bei seinen Verantwortlichkeiten und Befugnissen. Zusammen mit dem Verwaltungsratspräsidenten und dem Governance and Nominating Committee setzen sie sich konzernweit für eine gute Corporate Governance ein und fördern eine ausgewogene Leitung und Kontrolle innerhalb des Konzerns, des Verwaltungsrats und der Ausschüsse.

Bei der Beurteilung und Festlegung der Honorarstruktur für den Verwaltungsrat berücksichtigt das Compensation Committee das Engagement, den Aufwand und die persönliche Verantwortung der Mitglieder des Verwaltungsrats bei der Ausübung ihrer Funktionen.

Der beantragte maximale Gesamtbetrag der Vergütung des Verwaltungsrats für den Zeitraum von der ordentlichen Generalversammlung 2018 bis zur ordentlichen Generalversammlung 2019 beträgt 14 500 000 Franken. Der Betrag umfasst die Vergütung für den Präsidenten und die Honorare für die unabhängigen Mitglieder des Verwaltungsrats. Im vorgeschlagenen Gesamtbetrag nicht enthalten sind die obligatorischen Sozialversicherungsbeiträge von UBS, die zum heutigen Zeitpunkt nur geschätzt werden können.

Die unabhängigen Mitglieder des Verwaltungsrats müssen mindestens 50% ihrer Honorare zum Kauf von UBS-Aktien einsetzen, die für vier Jahre gesperrt sind. Wahlweise können sie bis zu 100% ihres Honorars in gesperrten UBS-Aktien beziehen. Wegen der Aufschubfrist können die unabhängigen Mitglieder des Verwaltungsrats diese Aktien mit einem Abschlag von 15% auf den Marktpreis zum Zeitpunkt der Zuteilung beziehen. Die Höhe des Abschlags auf den Aktienkurs ist im maximalen, von den Aktionären zu genehmigenden Gesamtbetrag nicht berücksichtigt.

Maximaler Gesamtbetrag der Vergütung des Verwaltungsrats für den Zeitraum von der ordentlichen Generalversammlung 2018 bis zur ordentlichen Generalversammlung 2019

	Für den Zeitraum zwischen den Generalversammlungen 2018 und 2019	Für den Zeitraum zwischen den Generalversammlungen 2017 und 2018
<i>CHF, Ausnahmen sind angegeben</i>		
Axel A. Weber, Präsident des Verwaltungsrats	6 200 000	6 200 000
Unabhängige Mitglieder des Verwaltungsrats (ohne den Präsidenten) ¹	8 300 000	7 800 000
Von den Aktionären genehmigter / zu genehmigender Gesamtbetrag²	14 500 000	14 000 000
Totalbetrag für den Zeitraum von der ordentlichen Generalversammlung 2017 bis zur ordentlichen Generalversammlung 2018		13 133 565

¹ Per 31. Dezember 2017 waren zehn unabhängige Mitglieder des Verwaltungsrats im Amt. Julie G. Richardson wurde an der Generalversammlung 2017 in den Verwaltungsrat gewählt und zum Mitglied des Risk Committee ernannt. Joseph Yam trat an der Generalversammlung 2017 als Mitglied des Verwaltungsrats zurück. ² Die obligatorischen Sozialversicherungsbeiträge von UBS sind in diesem Betrag nicht enthalten. Für den Zeitraum von der ordentlichen Generalversammlung 2018 bis zur ordentlichen Generalversammlung 2019 werden die Beiträge auf 0,9 Millionen Franken geschätzt, basierend auf dem aktuellen Steuersatz und Domizil der einzelnen Verwaltungsratsmitglieder. Der entsprechende Betrag für den Zeitraum von der ordentlichen Generalversammlung 2017 bis zur ordentlichen Generalversammlung 2018 wurde auf 0,9 Millionen Franken geschätzt.

Vorschlag

Zunahme des maximalen Gesamtbetrags der Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrats (14,5 Millionen Franken) für den Zeitraum von der ordentlichen Generalversammlung 2018 bis zur ordentlichen Generalversammlung 2019.

Begründung

Die Erhöhung widerspiegelt die Nettozunahme von 11 auf 12 Mitglieder des Verwaltungsrats (siehe Traktandum 6.2).

Jahresrückblick

2017

Der Jahresrückblick 2017 wird
ab April 2018 in UBS-Geschäftsstellen
und online verfügbar sein.

ubs.com/annualreview



UBS Group AG
Postfach
CH-8098 Zürich

ubs.com