



# UBS Generalversammlung 2019

Axel A. Weber  
Verwaltungsratspräsident

Frühjahr 2019



# Wichtige Informationen im Zusammenhang mit dieser Präsentation

**Zukunftsgerichtete Aussagen:** Diese Präsentation 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. 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. 12.18 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.

**Finanzkennzahlen ausserhalb des Rechnungslegungsstandards (non-GAAP financial measures):** Neben den Finanzergebnissen gemäss den International Financial Reporting Standards (IFRS) veröffentlicht UBS bereinigte Ergebnisse, die solche Posten ausschliessen, die aus Sicht der Konzernleitung nicht repräsentativ für die zugrundeliegende Performance ihrer Unternehmensbereiche sind. Hierbei handelt es sich um Finanzkennzahlen ausserhalb des Rechnungslegungsstandards (non-GAAP financial measures) gemäss Definition der US-Börsenaufsicht SEC beziehungsweise gegebenenfalls alternative Finanzkennzahlen (Alternative Performance Measures) gemäss der Europäischen Wertpapier- und Marktaufsichtsbehörde ESMA. Auf den Seiten 11 bis 13 des Quartalsberichts von UBS für das vierte Quartal 2018 und in ihrem neuesten Geschäftsbericht finden Sie die Überleitung der bereinigten Kennzahlen auf die ausgewiesenen Ergebnisse gemäss IFRS sowie die Definition der bereinigten und der alternativen Leistungskennzahlen.

**Haftungsausschluss:** Diese Präsentation und die darin enthaltenen Informationen werden ausschliesslich zu Informationszwecken veröffentlicht und sind nicht als Aufforderung zur Abgabe eines Kauf- oder Verkaufsangebots für irgendwelche Wertpapiere oder andere Finanzinstrumente in der Schweiz, den USA oder einer anderen Rechtsordnung zu verstehen. Auf der Basis dieses Dokuments sollte keine Anlageentscheidung bezüglich Wertpapieren getroffen werden, die von UBS Group AG, UBS AG oder einem ihrer verbundenen Unternehmen stammen oder mit ihnen zusammenhängen. Für die Genauigkeit, Vollständigkeit, Verlässlichkeit oder Vergleichbarkeit der hierin enthaltenen Informationen in Bezug auf Drittparteien, die ausschliesslich auf öffentlich verfügbaren Informationen basieren, wird keine Garantie oder Gewährleistung übernommen oder impliziert. UBS ist nicht verpflichtet, die hierin enthaltenen Informationen zu aktualisieren.

**Verfügbare Information:** Der Geschäftsbericht, die Quartalsberichte, der auf Formular 20-F erstellte Jahresbericht und die auf Formular 6-K erstellten Quartalsberichte sowie die Präsentation für Investoren von UBS und andere Finanzinformationen sind auf [www.ubs.com/investors](http://www.ubs.com/investors) verfügbar. Der auf Formular 20-F erstellte Jahresbericht, die Quartalsberichte und andere auf Formular 6-K bei der US Securities and Exchange Commission (SEC) von UBS eingereichten Informationen sind auch auf der Webseite der SEC verfügbar: [www.sec.gov](http://www.sec.gov).

**Basel III RWA, Basel III capital and Basel III liquidity ratios:** Kennzahlen zur Kapitalbewirtschaftung in dieser Präsentation basieren auf dem für Schweizer systemrelevante Banken (SRB) anwendbaren BIZ Basel III Regelwerk. Die in der Präsentation verwendeten Kennzahlen sind auf Basis vollständiger Umsetzung per 1.1.20 berechnete Schweizer SRB Basel III-Zahlen, welche am 1. 7.16 in Kraft traten, sofern nicht anders angegeben. Die Basel III risikogewichteten Aktiven in dieser Präsentation sind auf vollständig umgesetzter Basel III-Basis angegeben, sofern nicht anders angegeben. Unsere risikogewichteten Aktiven gemäss BIZ Basel III entsprechen jenen gemäss Schweizer SRB Basel III. Die Kennzahlen Leverage Ratio und Leverage Ratio Denominator in dieser Präsentation wurden gemäss vollständig umgesetzten Swiss SRB-Regeln berechnet, sofern nicht anders angegeben. Weitere Informationen finden sich dazu im Abschnitt "Capital management" im englischen Geschäftsbericht 2018.

**Währungsumrechnung:** Monatliche Positionen der Erfolgsrechnung von ausländischen Geschäftsbetrieben, deren funktionale Währung nicht dem US Dollar entspricht, werden mit Stichtagskursen per Monatsende in US Dollar umgerechnet.

**Definitionen:** «Rechtsfälle» bezieht sich auf Nettoaufwand für Rechtsfälle, regulatorische und ähnliche Angelegenheiten, die in der Erfolgsrechnung für den jeweiligen Zeitraum ausgewiesen werden. «Konzernergebnis» bezieht sich auf das den Aktionären zurechenbare Konzernergebnis.

**Rundungsdifferenzen:** Die Summe der in diesem Dokument ausgewiesenen Zahlen stimmt möglicherweise nicht genau mit den in den Tabellen und im Text dargestellten Gesamtbeträgen überein. Ab 2018 werden Prozentangaben, Veränderungen von Prozentangaben und bereinigte Ergebnisse mittels nicht gerundeter Zahlen berechnet. Informationen zu absoluten Varianzen zwischen den Berichtsperioden, die im Text dargestellt sind und die sich aus Angaben in den Tabellen herleiten lassen, beruhen auf gerundeten Zahlen.

**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 2019. Das Schlüsselsymbol und UBS gehören zu den eingetragenen bzw. nicht eingetragenen Markenzeichen von UBS. Alle Rechte vorbehalten.



# Themen

---



Wichtigste Punkte zu den Finanzergebnissen und Kapitalerträgen im Geschäftsjahr 2018

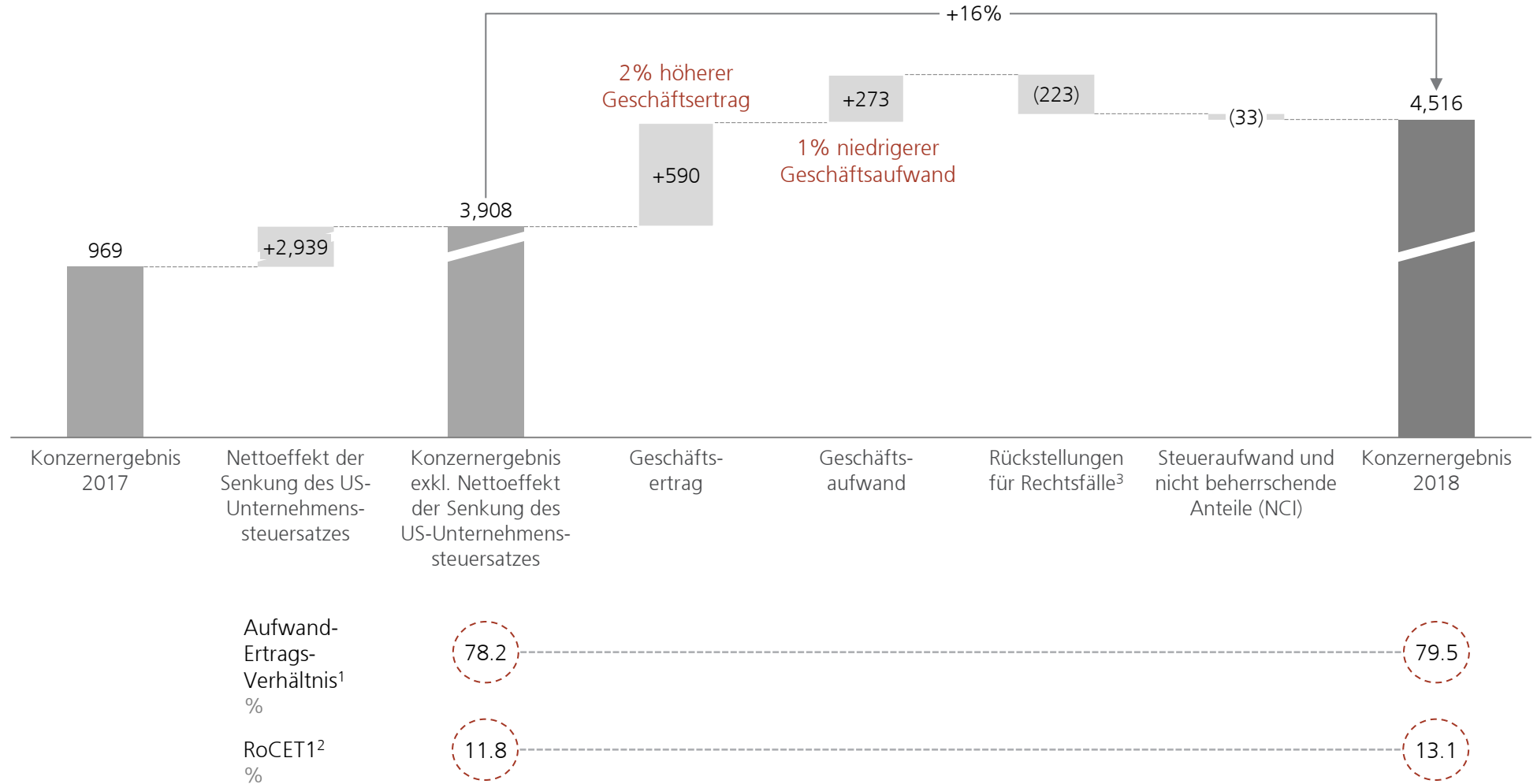
Generalversammlung: "Mitsprache bei der Vergütung" Traktanden

Generalversammlung: weitere Traktanden, inklusive Nachfolgeplanung im Verwaltungsrat

Unternehmensverantwortung / Nachhaltigkeit

# Verbesserung der Kostenstruktur in 2018

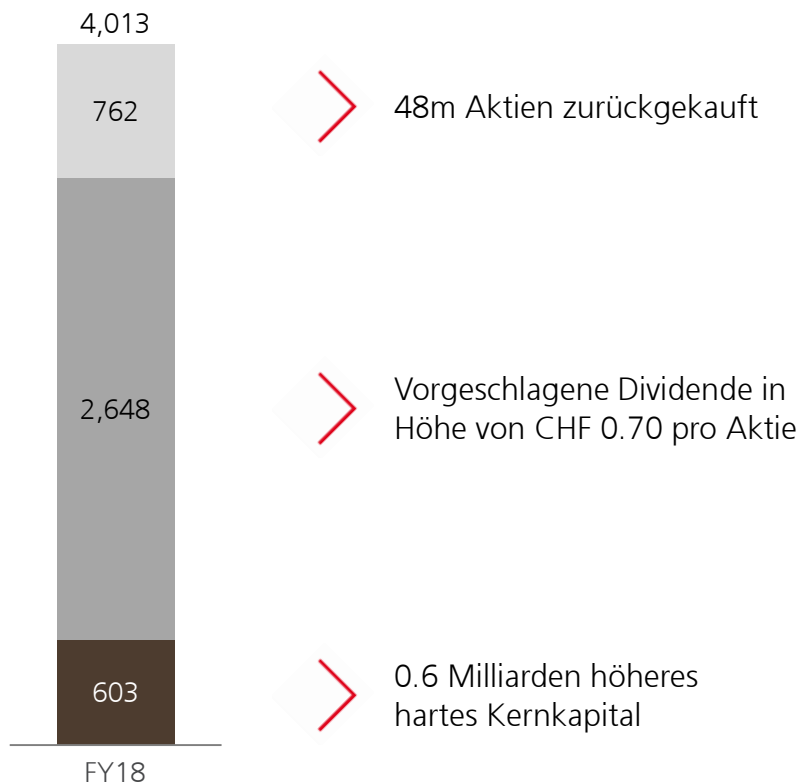
Diversifiziertes Geschäftsmodell treibt Ergebniswachstum auch in einem wechselhaften Umfeld



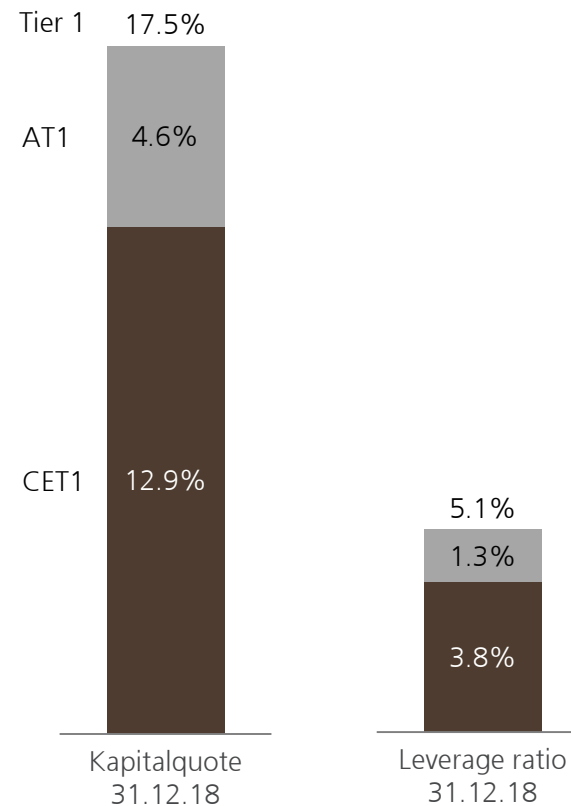
# USD 4 Milliarden Kapital erwirtschaftet in 2018

Starke Kapitalbasis und -gewinnung durch unser profitables Geschäftsmodell

## Starke Kapitalgewinnung



## Starke Kapitalquoten



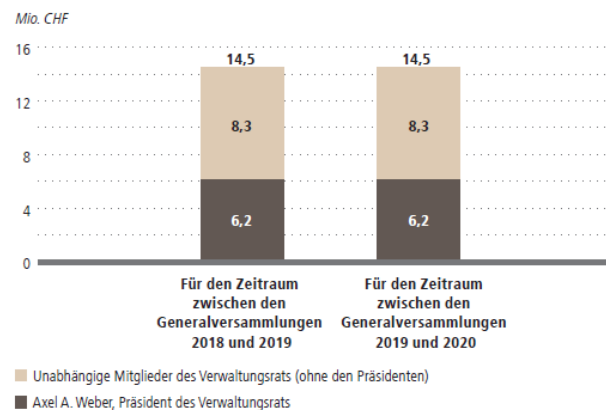
# Traktanden der Generalversammlung 2019 – Vergütung

## "Mitsprache bei der Vergütung"-Traktanden

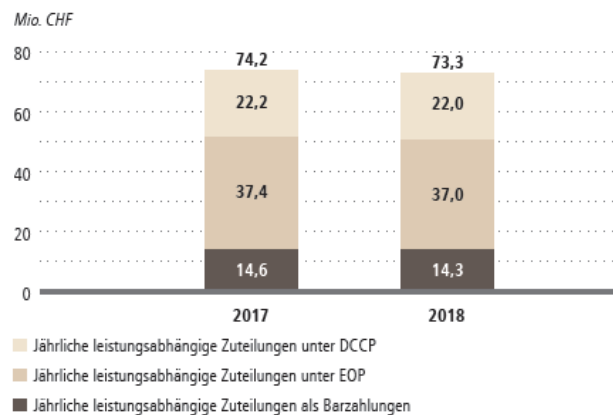
## Zusammenfassung der wichtigsten Änderungen / Vorschläge inkl. Begründung

2.	Konsultativabstimmung über den Vergütungsbericht 2018 der UBS Group AG	
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	› Keine Änderung im maximalen Gesamtbetrag der Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrats in Höhe von 14 500 000 Franken (die Anzahl der Mitglieder blieb gleich)
8.2	Genehmigung des Gesamtbetrags der variablen Vergütung der Mitglieder der Konzernleitung für das Geschäftsjahr 2018	› Abnahme um 1% des Pools für leistungsabhängige Zuteilungen (neu total 73 000 000 Franken). Dies 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.
8.3	Genehmigung des maximalen Gesamtbetrags der fixen Vergütung der Mitglieder der Konzernleitung für das Geschäftsjahr 2020	› Erhöhung um 1,5 Millionen Franken (neu total 33 000 000 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.

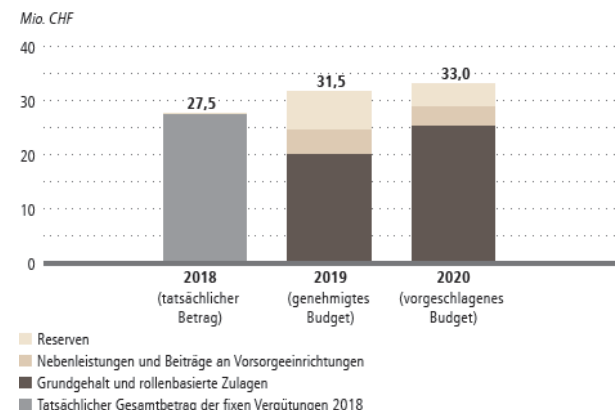
### Traktandum 8.1



### Traktandum 8.2



### Traktandum 8.3

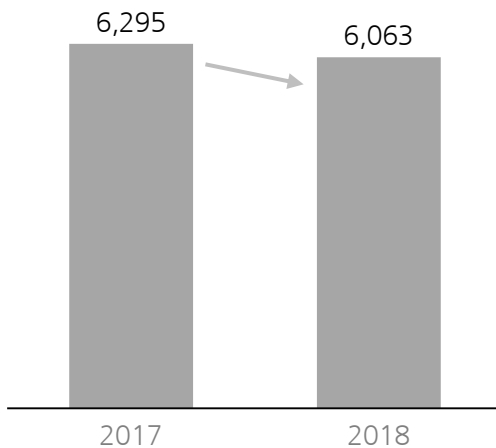


# 2018 Pool für leistungsabhängige Zuteilungen

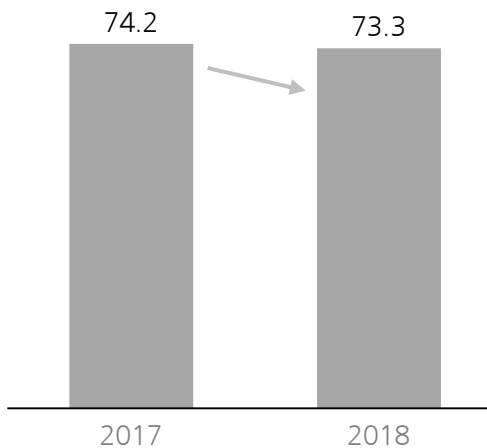
Der Pool für leistungsabhängige Zuteilungen an die Konzernleitung sank um 1% YoY

- › Wir haben im Jahr 2018 ein starkes Finanzergebnis in einem insgesamt anspruchsvollen Marktumfeld erzielt. Dies zeugt von der Stärke unseres Geschäftsmodells
- › Der bereinigte Vorsteuergewinn sank um 4% auf 6,1 Milliarden US-Dollar; darin widerspiegelt sich der 4% höhere bereinigte Geschäftsaufwand, der teilweise durch einen 2% Anstieg des bereinigten Geschäftsertrags kompensiert wurde
- › 1% Senkung der vorgeschlagenen leistungsabhängigen Vergütung der Konzernleitung für 2018; dies entspricht der Senkung des gesamten Pools für leistungsabhängige Zuteilungen der Firma
- › Dies spiegelt die Leistungen unserer Konzernleitungsmitglieder unter schwierigen Marktbedingungen wider, sowie einen disziplinierten Ansatz bei der Steuerung der Vergütung über die Geschäftszyklen hinweg.
- › Gesamter Pool für leistungsabhängige Zuteilungen um 1% gesenkt auf USD 3.1 Milliarden
- › In der 2018 Erfolgsrechnung nach IFRS erfasster Aufwand von 2.5 Milliarden ebenfalls um 1% gesenkt

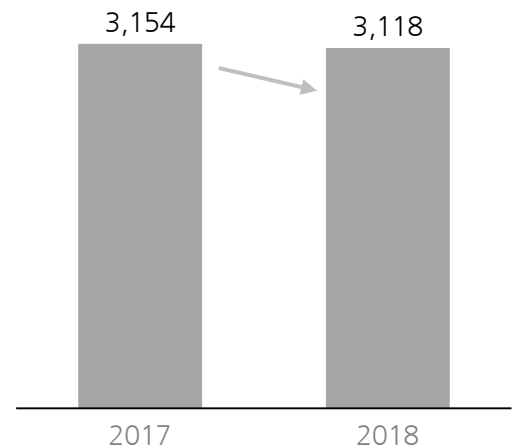
Bereinigtes Ergebnis vor Steuern



Leistungsabhängige Zuteilungen an die Konzernleitung (CHF Millionen)



Konzernweiter Pool für leistungsabhängige Zuteilungen

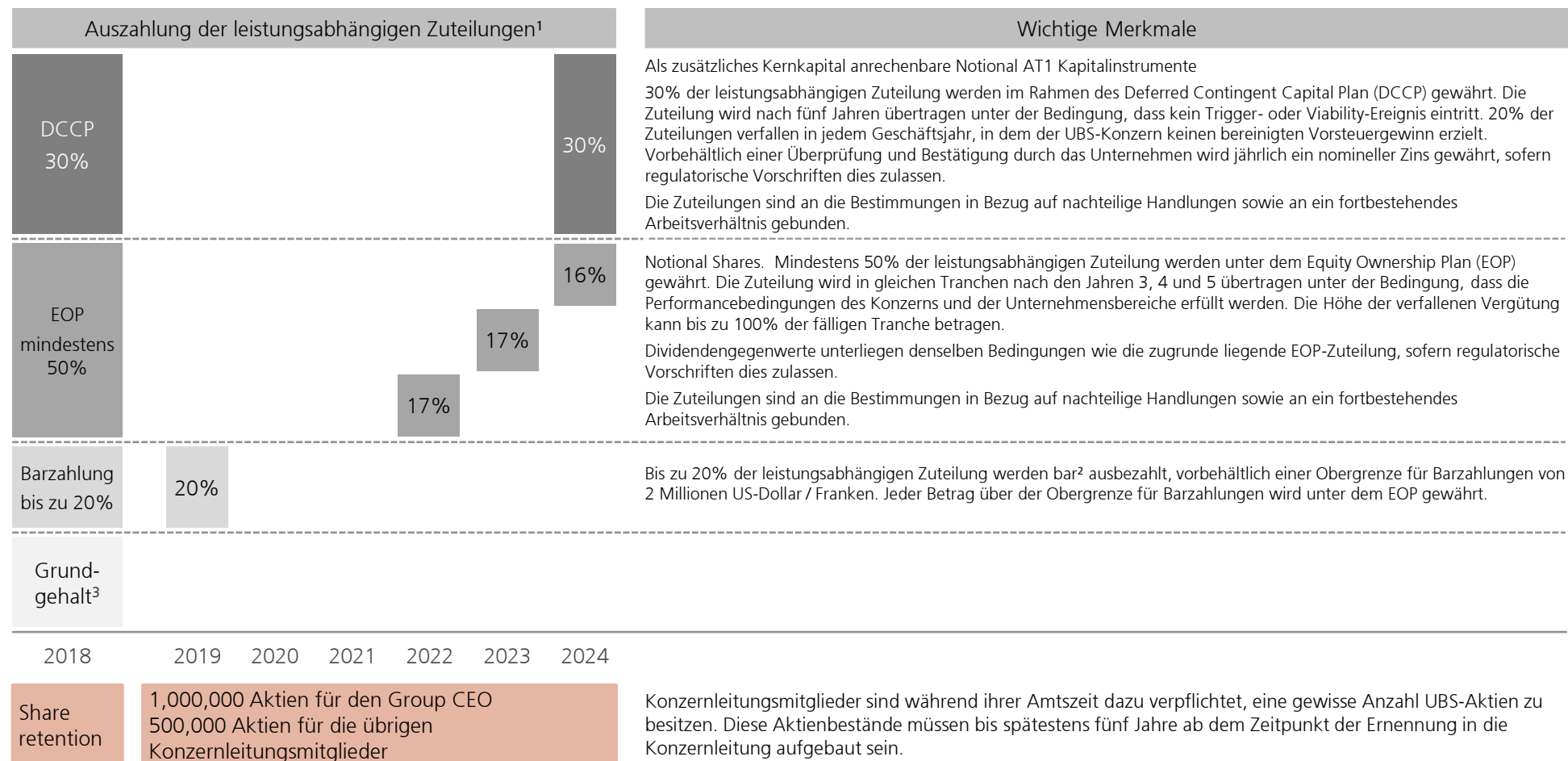


# Vergütungsstruktur für Mitglieder der Konzernleitung

Keine Veränderungen in der Auszahlungsstruktur der leistungsabhängigen Zuteilungen:

- › Von den jährlichen leistungsabhängigen Zuteilungen werden bis zu 20% bar ausbezahlt und mindestens 80% werden über einen Zeitraum von fünf Jahren<sup>1</sup> aufgeschoben, wobei mindestens 50% im Rahmen des Equity Ownership Plan (EOP) und die verbleibenden 30% im Rahmen des Deferred Contingent Capital Plan (DCCP) gewährt werden

## Erläuternde Übersicht



Siehe Seiten 260-263 des 2018 Vergütungsberichts unseres 2018 UBS Group AG Geschäftsberichts für weitere Informationen

1 Für Senior Management Functions (SMFs) gilt eine verlängerte Aufschubfrist mit leistungsabhängigen Zuteilungen in gleichen Tranchen zwischen Jahr 3 und Jahr 7. Bei Material Risk Takers (MRTs) unterliegen die leistungsabhängigen Zuteilungen zusätzlich nach dem Ende der Aufschubfrist einer Sperrfrist von zwölf Monaten. 2 UK MRTs erhalten 50% in Form von gesperrten Aktien. 3 Kann rollenbasierte Zulagen entsprechend der Marktpraxis und gemäss regulatorischen Anforderungen beinhalten.



# Leistungsbeurteilung des Group CEO

Die leistungsabhängigen Zuteilungen basieren auf der Erreichung von finanziellen Zielen sowie den Leistungen in Bezug auf unsere Pfeiler, Prinzipien und Verhaltenweisen

- Der Verwaltungsratspräsident und der Vergütungsausschuss legen die Ziele fest, beurteilen die Leistung und schlagen die individuelle Vergütung für den Group CEO vor

Gewichtung	Leistungsmessgrößen	2016 Ergebnis	2017 Ergebnis	2018 Ergebnis	Gewichtung	Beurteilung 2018 vs Plan	
65%	<b>Bereinigter Vorsteuergewinn des Konzerns</b>	USD 5,439 Millionen	USD 6,295 Millionen	USD 6,063 Millionen	40%		100%
	<b>Bereinigtes Aufwand-Ertrags-Verhältnis</b>	80.8%	78.2%	79.5%	20%		
	<b>Bereinigter Group RoTE ohne latente Steueransprüche<sup>1</sup></b>	11.3%	13.7%	12.9%	20%		
	<b>Kapitalbewirtschaftung</b> Harte Kernkapitalquote (CET1) Leverage Ratio des harten Kernkapitals (CET1) Post-Stress-Kernkapitalquote (CET1)	13.8% 3.5%	13.8% 3.7%	12.9% 3.8%	20%		
	<b>Pfeiler und Prinzipien</b>	<b>Achievements</b> Die Gesamtleistung übertraf die Erwartungen (weitere Informationen im Vergütungsbericht)					
35%	<b>Verhaltensweisen</b> Integrität Zusammenarbeit Hinterfragen	Die Gesamtleistung übertraf die Erwartungen (weitere Informationen im Vergütungsbericht)					

Beträge in USD Millionen (m), falls nicht anders angegeben. Siehe Seite 1 für wichtige Hinweise zu bereinigten Ergebnissen, Informationen zur Kapitalbewirtschaftung und Währungsumrechnungen in dieser Präsentation

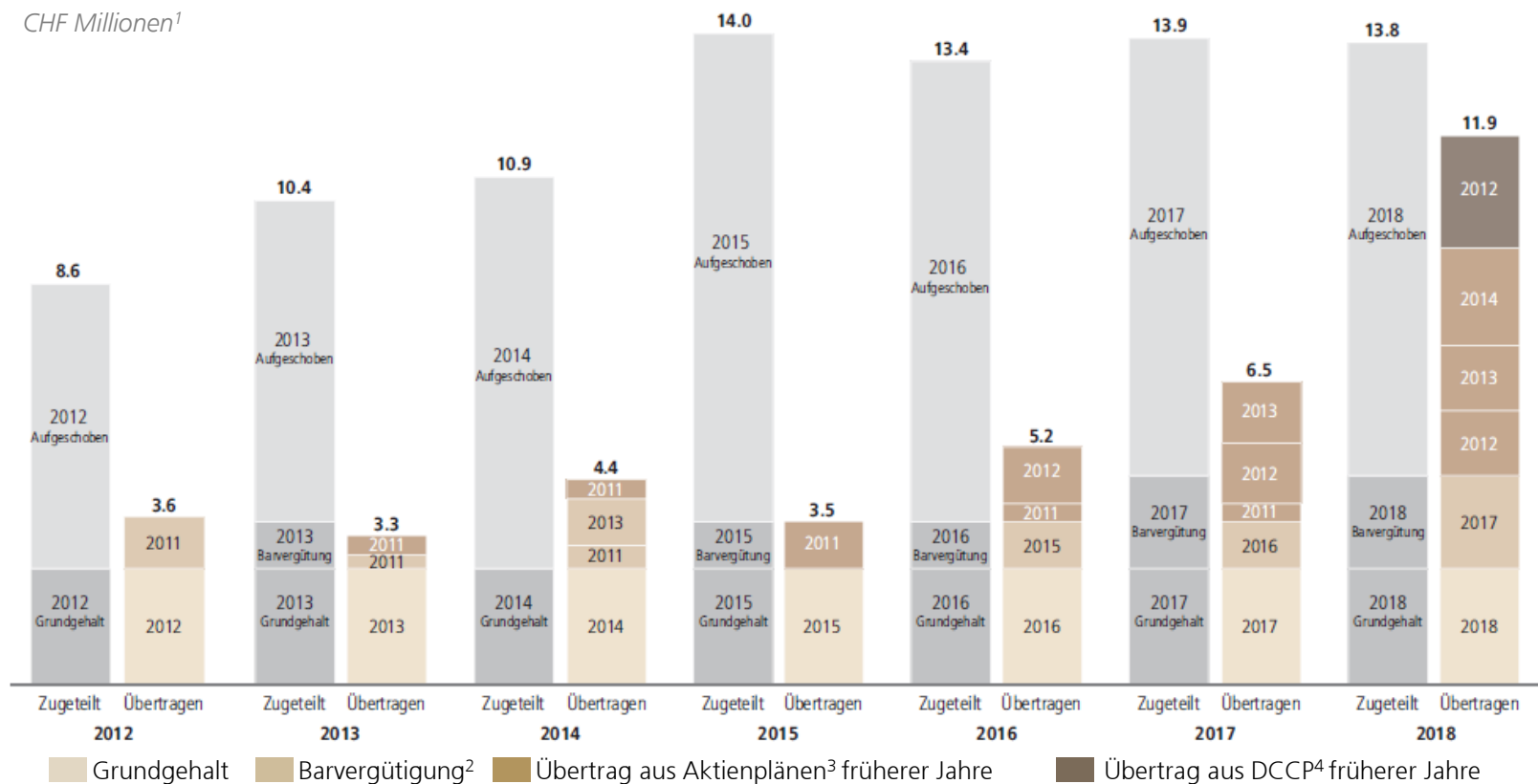
<sup>1</sup> Berechnet als den Aktionären zurechenbarer bereinigter Reingewinn / -verlust, ohne Abschreibungen und Wertminderungen auf Goodwill und immaterielle Vermögenswerte und latenten Steueraufwand / -ertrag, wie die Nettoabschreibung durch den im vierten Quartal 2017 verabschiedeten US Tax Cuts 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) anrechenbar sind.

# Gesamte Vergütung des Group CEOs im Zeitablauf

Darstellung der gewährten vs. realisierten Vergütung veranschaulicht die Auswirkungen unseres Systems der aufgeschobenen Vergütung im Zeitablauf; kein Hebeleffekt

- › Die realisierte Vergütung enthält kumulierte Zuteilungen, die in Vorjahren gewährt und von den Aktionären genehmigt wurden. Da unsere Vergütungspläne nicht mit einem Hebeleffekt, zum Beispiel über Multiplikatoren, ausgestattet sind, kann die realisierte Auszahlung die gewährte Zuteilung nicht übersteigen (ausgenommen bei Marktbewegungen und Veränderungen der Renditen).
- › Auf Grund der langfristigen Ausrichtung unserer aufgeschobenen Vergütungen, ist die im Jahr 2018 realisierte Vergütung des Group CEO höher als im Vorjahr. Grund dafür ist die erstmalige Übertragung im 2018 der Deferred Contingent Capital Plan (DCCP) Zuteilung aus dem Geschäftsjahr 2012. Zudem wurden aufgeschobene Aktienzuteilungen aus dem Equity Ownership Plan (EOP) übertragen, welche 2014 und früher zugeteilt worden waren.

CHF Millionen<sup>1</sup>



# 2019 GV – Weitere Traktanden

## Weitere Traktanden

1.	Genehmigung des Lageberichts sowie der Konzernrechnung und der Jahresrechnung (Einzelabschluss) der UBS Group AG für das Geschäftsjahr 2018
3.	Gewinnverwendung und ordentliche Dividendenausschüttung aus der Kapitaleinlagereserve > 3.1 Gewinnverwendung > 3.2 Ordentliche Dividendenausschüttung aus der Kapitaleinlagereserve
4.	Entlastung der Mitglieder des Verwaltungsrats und der Konzernleitung für das Geschäftsjahr 2018
5.	Bestätigungswahl der Mitglieder des Verwaltungsrats
6.	Wahl neuer Mitglieder des Verwaltungsrats > 6.1. William C. Dudley > 6.2. Jeanette Wong
7.	Wahl der Mitglieder des Compensation Committee

## Zusammenfassung wesentlicher Änderungen

> 3.1 Vorschlag, den Jahresgewinn der UBS Group AG für 2018 von USD 3171 Millionen (CHF 3111 Millionen) vollständig den Freiwilligen Gewinnreserven zuzuweisen
> 3.2 Vorschlag für die Ausschüttung einer ordentlichen Dividende von CHF 0.70 in bar pro Aktie mit einem Nennwert von 0.10 Franken aus der Kapitaleinlagereserve. Zudem beantragt der Verwaltungsrat, den gesamten Dividendenbetrag auf USD 3255 Millionen zu begrenzen
> Antrag, Jeannette Wong und Bill Dudley für eine einjährige Amtsdauer als Mitglieder in den Verwaltungsrat zu wählen

## Details bzgl. Traktandum 3

### Vorgeschlagene Verwendung des vorgetragenen

#### Gesamtgewinns / (-verlusts)

Für das Geschäftsjahr endend am 31.12.18	Mio. USD	Mio. CHF
Jahresgewinn	3171	3111
Gewinnvortrag	0	0
<b>Vorgetragener Gesamtgewinn / (-verlust) für die Gewinnverwendung</b>	<b>3171</b>	<b>3111</b>
<b>Verwendung des vorgetragenen Gesamtgewinns / (-verlusts)</b>		
Zuweisung an die Freiwilligen Gewinnreserven	(3171)	(3111)
Gewinnvortrag	0	0

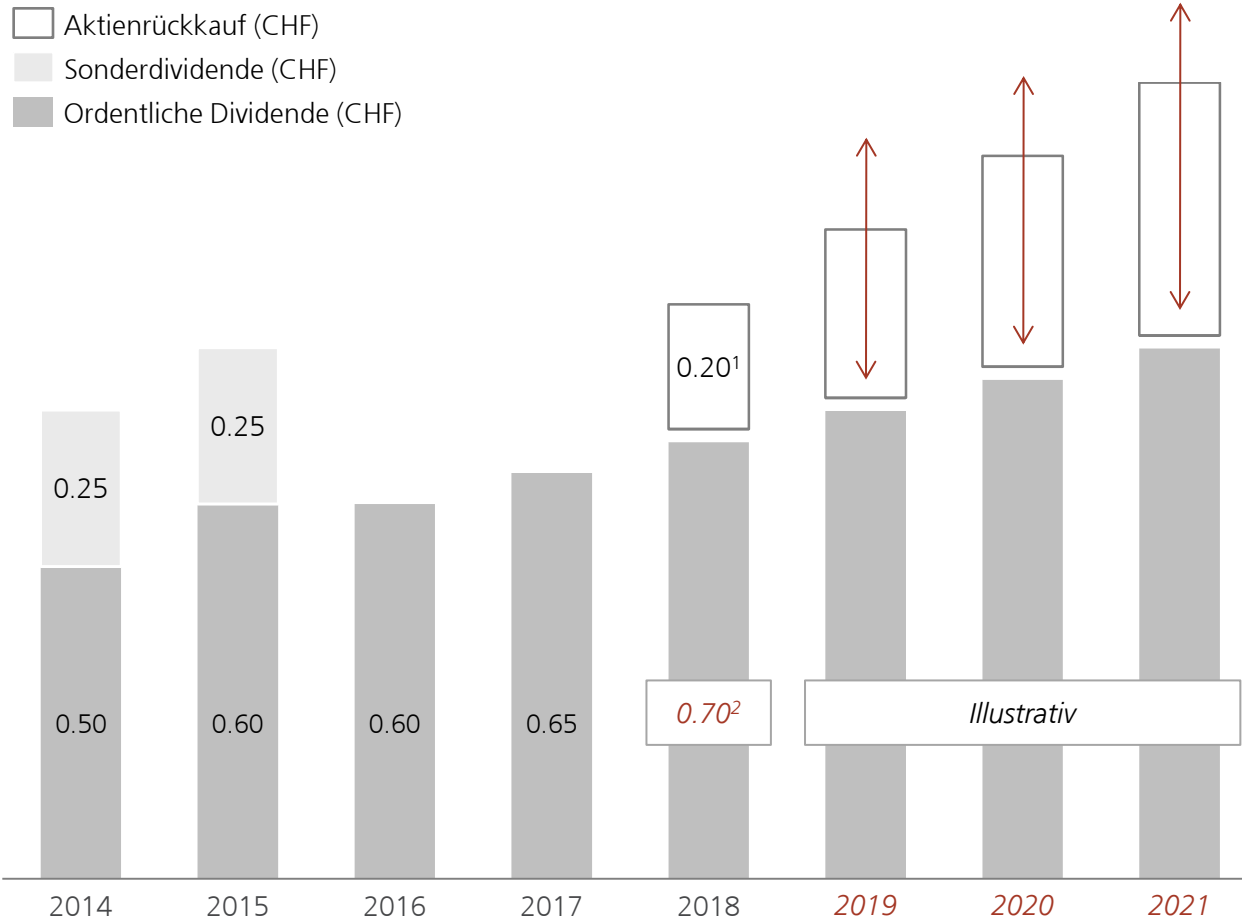
Für das Geschäftsjahr endend am 31.12.18	Mio. USD	Mio. CHF
<b>Total Gesetzliche Kapitalreserve: Kapitaleinlagereserve vor vorgeschlagener Ausschüttung<sup>1</sup></b>	<b>30 846</b>	<b>30 271</b>
Vorgeschlagene ordentliche Ausschüttung aus der Kapitaleinlagereserve in der Gesetzlichen Kapitalreserve: CHF 0.70 pro dividendenberechtigte Aktie <sup>2</sup>		(2 699)
Der gesamte Dividendenbetrag begrenzt in US-Dollar <sup>3</sup>	(3 255)	
<b>Total Gesetzliche Kapitalreserve: Kapitaleinlagereserve nach vorgeschlagener Ausschüttung</b>	<b>27 591</b>	<b>27 572</b>



1 Die derzeitige Auffassung der Eidgenössischen Steuerverwaltung lautet, dass aus der per 31.12.18 verfügbaren Kapitaleinlagereserve in Höhe von CHF 30,3 Milliarden maximal CHF 15,6 Milliarden zur Verfügung stehen, aus denen ohne Abzug einer schweizerischen Verrechnungssteuer Dividenden gezahlt werden können; 2 Dividendenberechtigte Aktien sind alle ausgegebenen Aktien mit Ausnahme von eigenen Aktien, welche von der UBS Group AG (Einzelabschluss) am Registrierungsdatum gehalten werden. Die dargestellten CHF 2699 Millionen basieren auf der Anzahl der gesamten ausgegebenen Aktien per 31.12.18; 3 Der Betrag von USD 3255 Millionen stellt die Obergrenze dar (auf Seiten 2 und 3 der Einladung zur Ordentlichen Generalversammlung genauer beschrieben).

# Vorschlag: Ordentliche Dividende von CHF 0.70 pro Aktie für 2018

Steigende Renditen für unsere Aktionäre



## 2018 Dividende und Gesamtausschüttung

- › Vorschlag einer ordentlichen Dividende von CHF 0.70 pro Aktie für 2018
- › Dividendenausschüttungsquote von 54%
- › Gesamte Ausschüttungsquote (inklusive Aktienrückkauf) von 70%

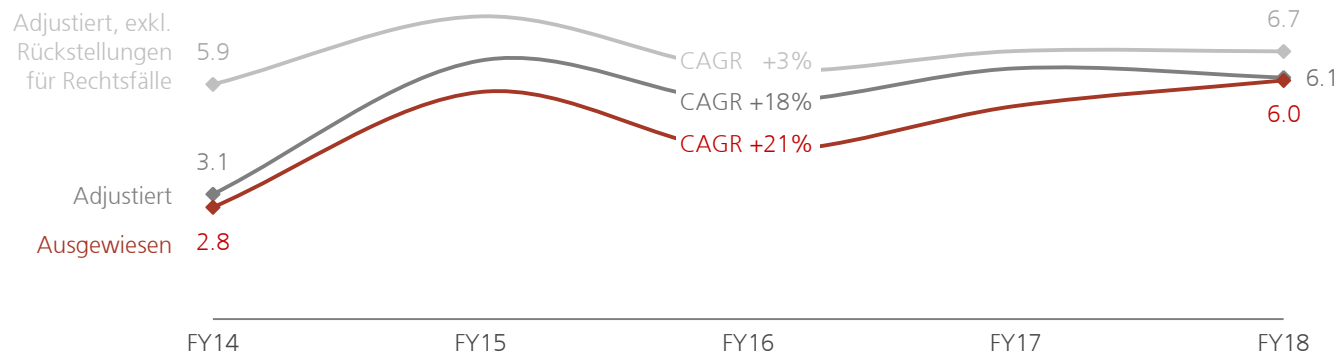
## Wir sind von unserer Kapitalrückführungspolitik überzeugt

- › Wir streben ein jährliches Wachstum der ordentlichen Dividende pro Aktie im mittleren bis hohen einstelligen Prozentbereich an
- › Nach den Rückstellungen für die Dividende verbleibendes Überschusskapital werden wir, voraussichtlich in Form von Aktienrückkäufen, an die Aktionäre zurückführen. Dies unter Berücksichtigung unseres Ausblicks für das Unternehmen und den Geschäftsgang sowie des Vorbehalts regulatorischer Zustimmung.

# Rendite für Aktionäre von 3.4 Milliarden in 2018

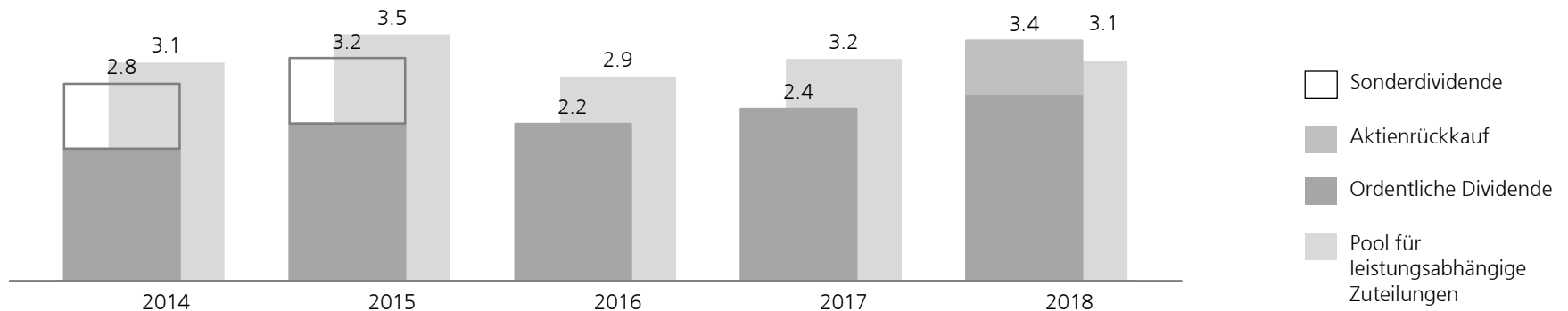
Vorschlag einer ordentlichen Dividende von CHF 0.70 pro Aktie für 2018

## Ergebnis vor Steuern



**19 Milliarden**  
 Konzerngewinne, kumuliert  
 2014-2018

## Auschüttungen an das Aktionariat<sup>1,2</sup> und Pool für leistungsabhängige Zuteilungen

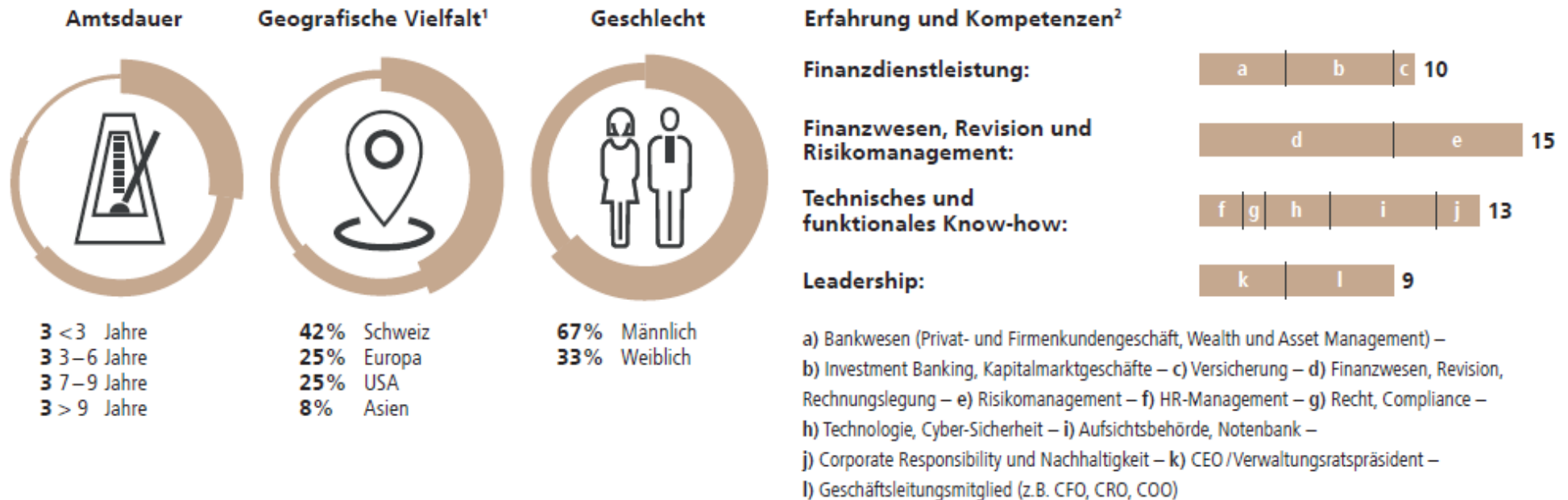


Beträge in USD Milliarden (bn), falls nicht anders angegeben. Siehe Seite 1 für wichtige Hinweise zu bereinigten Ergebnissen, Informationen zur Kapitalbewirtschaftung und Währungsumrechnungen in dieser Präsentation.

<sup>1</sup> 2011-2017 USD Zahlen mit den gleichen Devisenkursen berechnet, welche für die Umwandlung der Dividende verwendet wurden, <sup>2</sup> Aktienrendite berücksichtigt Aktienrückkäufe in 2018 in Höhe von USD 762m.

# Der Verwaltungsrat der UBS Group AG

- Das Governance and Nominating Committee verwendet eine Qualifikations-Erfahrungs-Matrix, um Lücken in den wichtigsten Kompetenzen und der Zusammensetzung des Verwaltungsrats frühzeitig zu erkennen. Sie berücksichtigt zudem Geschäftsausrichtung, Risikoprofil, Strategie sowie geografische Reichweite der UBS.
- Das Governance and Nominating Committee prüft diese Kompetenzfelder jährlich, um zu beurteilen, ob der Verwaltungsrat nach wie vor über die notwendigen Fähigkeiten und Erfahrung zur erfolgreichen Erfüllung seiner Pflichten verfügt.
- Von den 12 Kompetenzfeldern werden jeweils die vier stärksten Kompetenzen der Verwaltungsratsmitglieder mit einem Rating versehen. Alle Kompetenzfelder waren 2017 vertreten. Besonders umfassend waren das Know-how und die Erfahrung in 1) Finanzdienstleistungen; 2) Finanzen, Revision, Rechnungswesen; und 2) Risikomanagement
- 9 der 12 Mitglieder des Verwaltungsrates verfügen über eigene Erfahrungen als Verwaltungsratspräsident, CEO oder Geschäftsleitungsmitglied.
- Jeannette Wong und William C. Dudley werden neu zur Wahl in den Verwaltungsrat der UBS Group AG vorgeschlagen. Ann F. Godbehere und Michel Demaré stehen nicht mehr für eine Wiederwahl in den Verwaltungsrat der UBS Group AG zur Verfügung.



<sup>1</sup> Im Fall einer Doppelbürgerschaft wird das Domizil berücksichtigt. <sup>2</sup> Die Balken zeigen die Hauptkompetenzbereiche der Verwaltungsratsmitglieder auf; bis zu vier pro Verwaltungsrat.

# Wahl neuer Mitglieder des Verwaltungsrats

---



## 6.1. William C. Dudley

### Antrag

Der Verwaltungsrat beantragt, William C. Dudley für eine einjährige Amtsdauer als Mitglied in den Verwaltungsrat zu wählen.

William C. Dudley (Geburtsjahr 1953) wurde 2009 zum Chief Executive Officer der Federal Reserve Bank von New York (NY Fed) berufen. Er war in dieser Rolle bis 2018 tätig. In dieser Funktion agierte er auch als Vice Chairman und permanentes Mitglied des Federal Open Market Committee. Davor diente William C. Dudley von 2007 bis 2009 als Executive Vice President der Markets Group der NY Fed und als Head Markets Group. Vor seiner Tätigkeit bei der NY Fed war William C. Dudley ab 1986 bei Goldman Sachs in verschiedenen leitenden Managementpositionen, wie Partner, Managing Director und für ein Jahrzehnt als Chief US Economist, tätig.

2012 wurde William C. Dudley zum Chairman des Committee on the Global Financial System der Bank für Internationalen Zahlungsausgleich (BIZ) berufen. Davor diente er von 2009 bis 2012 als Chairman des ehemaligen Committee on Payment and Settlement Systems der BIZ. Er war von 2009 bis 2018 Mitglied des BIZ-Verwaltungsrats.

William C. Dudley ist amerikanischer Staatsbürger. Er besitzt einen Bachelor des New College of Florida und promovierte in Wirtschaftswissenschaften an der University of California, Berkeley in 1982.

Zurzeit ist William C. Dudley Senior Research Scholar am Griswold Center for Economic Policy Studies der Princeton University. Er ist Mitglied der Group of Thirty und des Council on Foreign Relations.

William C. Dudley hält die in Artikel 31 der Statuten der UBS Group AG festgesetzte Mandatsobergrenze ein.



## 6.2. Jeanette Wong

### Antrag

Der Verwaltungsrat beantragt, Jeanette Wong für eine einjährige Amtsdauer als Mitglied in den Verwaltungsrat zu wählen.

Jeanette Wong (Geburtsjahr 1960) war von 2008 bis März 2019 als Mitglied der Konzernleitung verantwortlich für institutionelle Bankkunden bei der DBS Group in Singapur, einschliesslich Corporate Banking, Global Transaction Services, Strategic Advisory und Mergers & Acquisitions. Zuvor war sie von 2003 bis 2008 als Chief Financial Officer der DBS Group tätig. Jeanette Wong arbeitete über 30 Jahre in verschiedenen leitenden Managementfunktionen in Singapurs Finanzbranche. Sie begann ihre Karriere 1982 bei Banque Paribas und Citibank. Danach war sie über 16 Jahre bei JP Morgan tätig und half beim Geschäftsaufbau in Asien und den Emerging Markets.

Jeanette Wong ist Staatsbürgerin Singapurs. Sie besitzt einen MBA der University of Chicago und einen Bachelor in Betriebswirtschaft der National University of Singapore.

Jeanette Wong sitzt in den Verwaltungsräten von Essilor International / EssilorLuxottica, Jurong Town Corporation und PSA International. Sie ist Verwaltungsratsmitglied der FFMC Holdings Pte. Ltd. und Fullerton Fund Management Company Ltd. Zusätzlich ist sie Mitglied des NUS Business School Management Advisory Board und Mitglied des Global Advisory Board Asia der University of Chicago Booth School of Business. Jeanette Wong ist zudem Mitglied des Securities Industry Council.

Jeanette Wong hält die in Artikel 31 der Statuten der UBS Group AG festgesetzte Mandatsobergrenze ein.

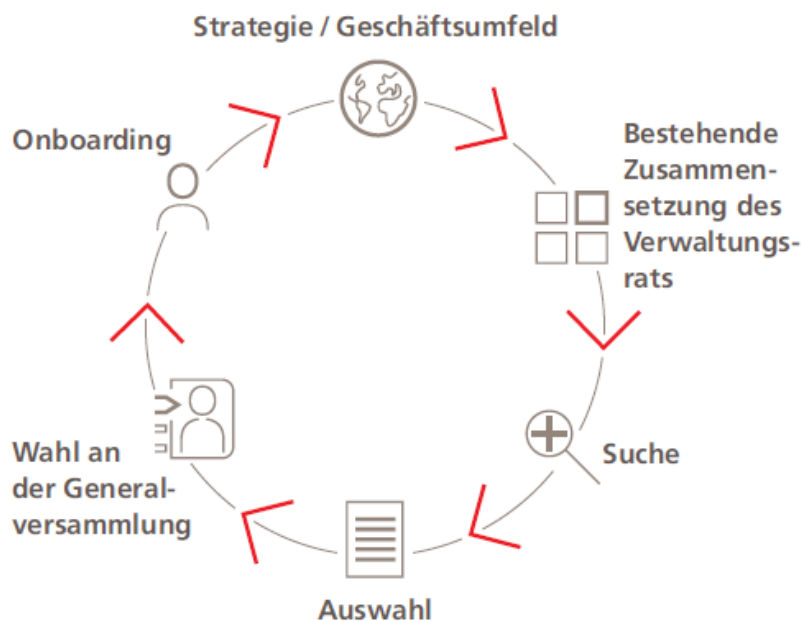
# Nachfolgeplanung

## Eine der Hauptaufgaben des Verwaltungsrats und der Konzernleitung

In allen Unternehmensbereichen und Regionen wurde ein umfassender Talententwicklungs- und Nachfolgeplanungsprozess eingeführt, der die persönliche Entwicklung und die konzernweite Mobilität unserer Mitarbeiter fördern soll. Die Nachfolgepläne für alle Führungspositionen, einschliesslich aller Positionen der Konzernleitung, werden unter der Leitung des Group CEO verwaltet. Der Verwaltungsrat prüft und genehmigt die Nachfolgepläne für die Konzernleitung und die Managementebene darunter.

Für den Verwaltungsrat führt der Verwaltungsratspräsident einen systematischen Nachfolgeplanungsprozess durch, wie in der nachfolgenden Grafik dargestellt.

### Nachfolgeplanungsprozess für Verwaltungsratsmitglieder



- › Die wichtigsten Faktoren bei unserem Nachfolgeplanungsprozess für neue Verwaltungsratsmitglieder sind unsere Strategie und unser Geschäftsmodell, da sich daraus die Kernkompetenzen ergeben, die neue Verwaltungsratsmitglieder benötigen
- › Unter Berücksichtigung von Kriterien wie Diversität und Amtsdauer definiert das Governance and Nominating Committee das Rekrutierungsprofil für die Suche neuer Verwaltungsratsmitglieder.
- › Zur Ermittlung geeigneter Kandidaten werden sowohl externe als auch interne Quellen hinzugezogen
- › Der Verwaltungsratspräsident und die Mitglieder des Governance and Nominating Committee treffen sich mit potenziellen Kandidaten, und mit Unterstützung des gesamten Verwaltungsrats werden die Nominierungen der ordentlichen Generalversammlung zur Genehmigung vorgelegt
- › Neue Verwaltungsratsmitglieder durchlaufen einen gründlichen Onboarding-Prozess, der sie befähigt, reibungslos in die neue Rolle hineinzuwachsen und diese wirkungsvoll auszufüllen
- › Dank dieses Nachfolgeplanungsprozesses setzt sich der Verwaltungsrat aus Mitgliedern mit einem breit gefächerten Kompetenzportfolio, Bildungshintergrund, Erfahrungsschatz und Know-how entsprechend den anspruchsvollen Anforderungen eines führenden globalen Finanzdienstleistungsunternehmens zusammen



# UBS in Society

## Förderung von Nachhaltigkeit durch unser tägliches Geschäft

### Richtlinien und Grundsätze

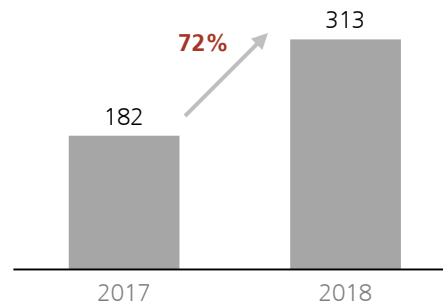
- Das **Corporate Culture and Responsibility Committee** unseres Verwaltungsrats genehmigt die Gesamtstrategie von UBS inSociety und überwacht die Programme zur Unternehmenskultur und dem verantwortungsvollen unternehmerischen Verhalten
- Der Head UBS in Society berichtet an den **Group CEO** und sitzt dem Ausschuss vor, der für die Umsetzung der UBS and Society Strategie innerhalb der gesamten Gruppe verantwortlich ist
- Das **Global Environmental and Social Risk Committee**, unter dem Vorsitz des Group CRO, definiert Richtlinien im Zusammenhang mit Umwelt- und Sozialrisiken
- Ausführliche Berichterstattung** (im Rahmen der von der FSB TCFD<sup>1</sup> vorgesehenen Fünfjahresphase) zu klimabedingten Chancen und Risiken
- Unsere **Klimastrategie** unterstreicht unser Engagement für die UN SDGs, die u.a. auf saubere und bezahlbare Energie sowie Klimaschutzmassnahmen ausgerichtet sind.

### Nachhaltige Anlagen

- Sustainable investments (SI): **USD 1,110 Milliarden**, oder 36% der insgesamt von uns verwalteten Vermögen
- GWM: Lancierung des weltweit ersten 100% nachhaltigen Cross-Asset-Portfolios für Privatkunden, das ausschliesslich Instrumente für nachhaltiges Investieren beinhaltet
- AM: Lancierung des Climate Aware Funds – eine innovative, regelbasierte Aktienstrategie zur Beurteilung von CO2-Chancen und Risiken in Portfolien

#### Core SI

USD Milliarden



#### Impact Investments für die SDGs

Ziel: bis Ende 2021 Kundenvermögen von 5 Milliarden USD in neue, auf die UN SDGs ausgerichtete Impact-Anlagen investieren

USD Milliarden



### Philanthropie

- Durch persönliche und gezielte Beratung sowie Zugang zu globalen Netzwerken unterstützen wir unsere Kunden dabei, ihre philanthropischen Ziele zu erreichen
- UBS Optimus Foundation**: Spenden in Höhe von **66,6 Millionen USD** gesammelt; Zuwendungen von **81,8 Millionen USD** genehmigt; das Wohlergehen von **2,8 Millionen Kindern** weltweit verbessert
- Drei Development Impact Bonds** im Bereich Bildung und Gesundheitswesen lanciert



der Mitarbeitenden leisteten 2018 Freiwilligeneinsätze (über 25,000 Mitarbeitende)

MEMBER OF  
**Dow Jones Sustainability Indices**

In Collaboration with RobecoSAM

DJSI industry group leader in the Diversified Financials Industry Group



Appendix

# Ergänzende Informationen

# Eine Auswahl von häufig gestellter Fragen (1/2)

---

Zusammenfassung von häufigen Fragen, die wir von verschiedenen Anspruchsgruppen erhalten haben, sowie unsere Antworten darauf



## Entwicklung des Aktienkurses

### Wie wirkt sich die Entwicklung des Aktienkurses auf die Vergütungsentscheide aus?

- › Bei der Bemessung der Vergütung bewerten wir das Erreichen von Leistungszielen und berücksichtigen zusätzlich Risikoprofil, Anlegerrenditen, strategische Initiativen, finanzielle Tragbarkeit und die Wettbewerbsfähigkeit unseres Vergütungsniveaus, wie im Abschnitt «Performance und Vergütung auf einen Blick» dargestellt. Die absolute Entwicklung des Aktienkurses – ob positiv oder negativ – bewerten wir nicht, da sie kein direkter Indikator für die Leistung ist. Dagegen berücksichtigen wir bei unseren Entscheidungen die relative Gesamttrendite für unsere Aktionäre. Zusätzlich bewerten wir Faktoren, welche die Qualität des Aktienkurses reflektieren, zum Beispiel, dass UBS eine der wenigen europäischen Banken ist, deren Aktienkurs um oder über dem Buchwert des den Aktionären zurechenbaren Eigenkapitals abzüglich Goodwill und anderer immaterieller Vermögenswerte liegt.
- › Unsere obligatorischen aufgeschobenen Aktienzuteilungen schaffen eine direkte Verknüpfung mit der Anlegerrendite, wodurch viele Mitarbeiter von der Entwicklung des Aktienkurses direkt betroffen sind. Obwohl wir über die jüngste Kursentwicklung der UBS-Aktie enttäuscht sind, sind wir der Meinung, dass die Entwicklung des Aktienkurses unsere signifikanten Fortschritte und das Finanzergebnis im Jahr 2018 nicht richtig widerspiegelt. Wir erwarten, dass der Wert unseres Unternehmens und die Qualität unserer Ergebnisse sich letztlich positiv auf unseren Aktienkurs auswirken werden.



## Mindest-Performance-Schwellenwerte

### Wie legt UBS die Mindest-Performance-Schwellenwerte für die aufgeschobenen Zuteilungen fest?

- › Um nachhaltige Ergebnisse zu fördern und unangemessene oder übermässige Risikobereitschaft zu verhindern, legt das Compensation Committee für ausgewählte Mitarbeiter- Kategorien Mindest-Performance-Schwellenwerte fest, welche zeigen, dass die langfristige Qualität unseres Jahresergebnisses nachhaltig ist. Unser Ansatz reflektiert einen Performance Level der einerseits anspruchsvoll ist und andererseits sicherstellt, dass unsere langfristige Performance nachhaltig ist.
- › Das Compensation Committee überprüft jährlich, ob die Performance-Schwellenwerte nach wie vor mit unserer historischen Performance, unserem Finanzplan sowie unseren Zielsetzungen übereinstimmen. Das Committee definiert die Aufschubfristen des Equity Ownership Plan (EOP) mit Mindest- Performance-Schwellenwerten. Falls die Mindest-Performance- Schwellenwerte über einen Zeitraum von mehreren Jahren nicht erreicht werden, verfallen die Zuteilungen an die Mitarbeiter teilweise oder sogar ganz.
- › Zum Zeitpunkt der Zuteilung bestimmen verschiedene Performance-Bedingungen im Zusammenhang mit der entsprechenden Leistungsperiode die Höhe der gewährten variablen Vergütung. Wir sind der Meinung, dass unsere Mitarbeiter ihre variable Vergütung nicht zweimal verdienen müssen, indem sie zukünftige Mindest-Schwellenwerte übertreffen müssen, denn dies würde sie zu übermässiger Risikobereitschaft verleiten. Unser Ansatz bezweckt, kurzfristiges Gewinnstreben auf Kosten einer längerfristigen Performance zu verhindern.

# Eine Auswahl von häufig gestellter Fragen (2/2)

---

Zusammenfassung von häufigen Fragen, die wir von verschiedenen Anspruchsgruppen erhalten haben, sowie unsere Antworten darauf



## Aufgeschobene Vergütung vs. einen Long-Term Incentive (LTI) Plan

### Weshalb verwendet UBS einen Plan für aufgeschobene Vergütung anstatt eines Long-Term Incentive (LTI) Plans?

- › Das Compensation Committee überprüft regelmässig unsere Vergütungsstruktur, um sicherzustellen, dass sie nach wie vor wettbewerbsfähig ist und den Interessen unserer Anspruchsgruppen gerecht wird.
- › Bei unserer Überprüfung im Jahr 2018 kamen wir zum Schluss, dass unser Ansatz mit jährlichen aufgeschobenen leistungsabhängigen Zuteilungen für eine definierte Zielgruppe sowie Sperrfristen und Mindest- Performance-Schwellenwerten unserer Vergütungsphilosophie am besten entspricht. Wir sind der Meinung, dass unser System mit aufgeschobenen Zuteilungen einfach und transparent ist, verglichen mit Alternativen wie separaten jährlichen leistungsabhängigen Zuteilungen oder Zuteilungen im Rahmen eines LTI-Plans.
- › Bei der Überprüfung von Alternativen wie zusätzlichen Vergütungen für das Erreichen hochgesteckter Ziele, kamen wir zum Schluss, dass diese Ansätze weder einfach noch transparent sind. Diese Systeme sind oft mit Hebeleffekten verbunden, bei denen an Mitarbeiter, die diese Ziele erreichen, ein Vielfaches der Zuteilung, oft mit einem Abschlag, übertragen wird. Sie können übermässige Risikobereitschaft fördern und sind meist nur für einen kleinen Kreis von ausgewählten Mitarbeitern verfügbar.
- › Unser Vergütungsansatz enthält keine Hebeleffekte wie Multiplikatoren und fördert keine übermässige Risikobereitschaft, sondern unterstützt nachhaltige Performance und verantwortungsvolle Risikobereitschaft. Dieselben Instrumente sind für alle berechtigten Mitarbeiter verfügbar, wobei für das Senior Management strengere Leistungskriterien gelten. Dank unserem Ansatz können wir talentierte Mitarbeiter gewinnen, ans Unternehmen binden und motivieren.



## GEB fixed compensation

### Wie legt UBS die maximale Gesamtsumme der fixen Vergütung für die Konzernleitungsmitglieder fest?

- › Bei der Festlegung der maximalen Gehaltssumme für die fixe Vergütung orientieren wir uns an der fixen Gesamtvergütung jedes einzelnen Konzernleitungsmitglieds. Jedes Mitglied der Konzernleitung erhält ein festes Grundgehalt, das jährlich vom Compensation Committee überprüft wird. Das jährliche Grundgehalt des Group CEO für 2018 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). Dieses Niveau erscheint uns im Vergleich mit gleichwertigen Rollen bei unseren Mitbewerbern angemessen. Einige Mitglieder der Konzernleitung gelten für Einheiten in Grossbritannien / Europa als Material Risk Takers (MRTs) oder sind in Senior Management Functions (SMFs). Sie erhalten im Rahmen ihrer fixen Vergütung neben ihrem Grundgehalt rollenbasierte Zulagen. Die Gehaltssumme umfasst zudem Nebenleistungen, wie sie auch für andere Mitarbeiter gemäss den lokalen Gegebenheiten gelten. Da es sich bei der Gehaltssumme 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, oder bei weiteren rollenbasierten Zulagen ergeben.

# Auszahlung aufgeschobener Zuteilungen ist leistungsabhängig

Unsere Vergütungsstruktur ist darauf ausgerichtet, Leistung zu honorieren und einen nachhaltigen Unternehmenswert zu generieren

- › Um zudem eine nachhaltige Performance zu fördern, enthalten die Komponenten unserer aufgeschobenen Vergütung Malus-Bedingungen. Diese 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 US-Dollar / Franken) gewährt werden, an Performance-Bedingungen geknüpft.
- › EOP-Zuteilungen, die Mitgliedern der Konzernleitung, Group Managing Director (GMDs), Key Risk Takers (KRTs) (einschliesslich hochbezahlter Mitarbeiter) und Senior Management Functions (SMFs) gewährt werden, können nur übertragen werden, wenn sowohl die Performance-Bedingungen des Konzerns als auch jene der Unternehmensbereiche erfüllt werden:
  - › Beginnend mit den EOP-Zuteilungen in 2019 für das Geschäftsjahr 2018, basieren die Performance-Bedingungen des Konzerns auf der durchschnittlich ausgewiesenen Rendite auf das harte CET1-Kapital (RoCET1), was im Einklang mit unseren überarbeiteten Leistungszielen steht, die seit Anfang 2019 gelten
  - › Die Performance der Unternehmensbereiche wird anhand der durchschnittlichen bereinigten Rendite ihres zugeteilten Eigenkapitals (RoAE) gemessen. Für Mitarbeiter des Corporate Center wird die Performance am bereinigten RoAE aller Unternehmensbereiche gemessen.
- › Die Performance-Schwellenwerte des Konzerns und der Unternehmensbereiche für EOP-Zuteilungen im 2019 entsprechen den bei unserem Investor Update 2018 angekündigten Anpassungen und verdeutlichen unser Bekenntnis zu nachhaltiger Leistung. Gleichzeitig widerspiegeln sie den Wechsel von einer bereinigten hin zu einer ausgewiesenen Kennzahl für die Performance des Konzerns, sowie die Weitergabe zusätzlicher Kosten aus dem Corporate Center an die Unternehmensbereiche und die Erhöhung des den Unternehmensbereichen zugeteilten Eigenkapitals. Die für 2019 festgesetzten Schwellenwerte sind mit denen des Vorjahrs vergleichbar.

		Performance des Konzerns (RoCET1)		
		≤ 0%	zwischen 0% und Schwellenwert	≥ Schwellenwert
Performance des Unternehmensbereichs (RoAE)	≤ 0%	vollständiger Verfall	vollständiger Verfall	vollständiger Verfall
	zwischen 0% und Schwellenwert	vollständiger Verfall	teilweise Übertragung	teilweise Übertragung
	≥ Schwellenwert	vollständiger Verfall	teilweise Übertragung	vollständige Übertragung

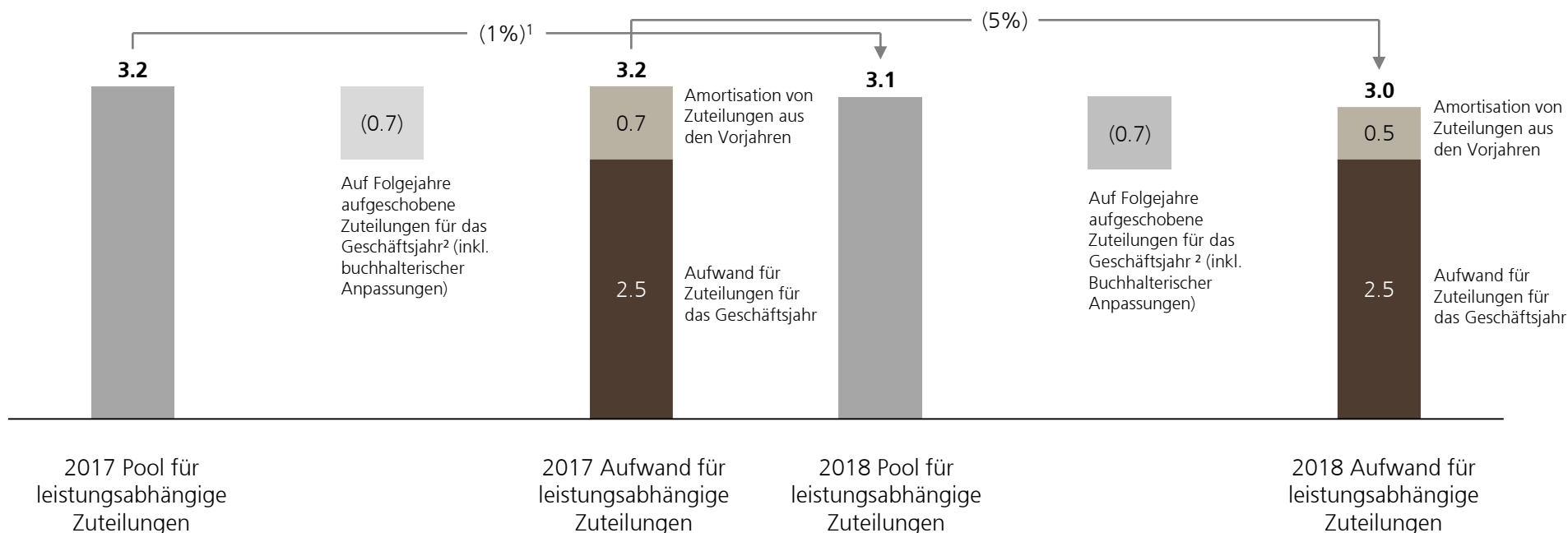
# Vergütungsstruktur der Konzernleitung

Jährliche leistungsabhängige Zuteilungen unterliegen der Genehmigung durch die Generalversammlung

	Framework	2018
Obergrenze für leistungsabhängige Zuteilungen – Group CEO	5x der fixen Vergütung <sup>1</sup>	4.5x
Obergrenze für leistungsabhängige Zuteilungen – übrige Konzernleitungsmitglieder	7x der fixen Vergütung <sup>1</sup>	3.0x
Obergrenze für leistungsabhängige Zuteilungen – Pool für Konzernleitungsmitglieder	2.5% des bereinigten Vorsteuergewinns des Konzerns	1.2%
Festlegung der Vergütung der Konzernleitung	Leistungsbeurteilung anhand finanziellen Zielen sowie den Leistungen in Bezug auf unsere Pfeiler, Prinzipien und Verhaltenweisen	-
EOP <sup>2</sup> Anteil der aufgeschobenen leistungsabhängigen Zuteilung	Mindestens 62.5%	62.7%
DCCP <sup>3</sup> Anteil der aufgeschobenen leistungsabhängigen Zuteilung	Bis zu 37.5%	37.3%
DCCP Schwellenwert auf der harten Kernkapitalquote	10%	12.9%

# Pool für leistungsabhängige Zuteilungen und Aufwand

Der Pool für leistungsabhängige Zuteilungen sank gegenüber 2017 um 1%, der entsprechende Aufwand sank um 5%



# Der Verwaltungsrat von UBS Group AG

- › Der Verwaltungsrat wird vom Präsidenten geleitet und besteht aus 12 Mitgliedern, die letztlich für den Erfolg des Konzerns verantwortlich sind.
- › Der Verwaltungsratspräsident wird auf Vorschlag des Verwaltungsrats von den Aktionären an der Generalversammlung gewählt, ebenso die anderen Mitglieder des Verwaltungsrats und die Mitglieder des Compensation Committee.
- › Die Mitglieder des Verwaltungsrats sind je in mindestens einem Ausschuss vertreten<sup>5</sup>: Audit (5 Mitglieder), Compensation (4), Corporate Culture and Responsibility (4), Governance and Nominating (4), Risk (6).
- › Mitglieder des Verwaltungsrats können Mandate ausserhalb des UBS-Konzerns halten (beschränkt auf vier Verwaltungsratsmandate in kotierten Gesellschaften und fünf weitere Mandate in nicht kotierten Gesellschaften).
- › 2018 hielt der Verwaltungsrat insgesamt 22 Sitzungen und Telefonkonferenzen ab, wovon 16 in Anwesenheit von Konzernleitungsmitgliedern stattfanden. Durchschnittlich nahmen an den Sitzungen und Telefonkonferenzen des Verwaltungsrats 99% der Mitglieder teil.

## Verwaltungsrat

Mitglieder in 2018	Anwesenheit an Sitzungen ohne Konzernleitung <sup>3</sup>	Anwesenheit an Sitzungen und Telefonkonferenzen mit Konzernleitung <sup>4</sup>	Hauptverantwortlichkeiten schliessen mit ein:		
Axel A. Weber, Präsident	8/8	100%	16/16	100%	Der Verwaltungsrat trägt die oberste Verantwortung für den Erfolg des Konzerns und für die Erzielung von nachhaltigem Wert für die Aktionäre, dies unter Einsatz von umsichtigen und effektiven Kontrollen. Er entscheidet auf Vorschlag des Group CEO über die strategischen Ziele des Konzerns sowie die zur Erreichung der Ziele notwendigen finanziellen und personellen Ressourcen und bestimmt die Werte und Standards des Konzerns, um sicherzustellen, dass dieser seine Pflichten gegenüber den Aktionären und anderen Stakeholdern erfüllt.  Weitere Informationen sind im Organisationsreglement der UBS Group AG auf <a href="http://www.ubs.com/governance">www.ubs.com/governance</a> verfügbar
Michel Demaré	8/8	100%	16/16	100%	
David Sidwell	8/8	100%	16/16	100%	
Jeremy Anderson <sup>1</sup>	6/6	100%	11/11	100%	
Reto Francioni	8/8	100%	16/16	100%	
Ann F. Godbehere	8/8	100%	16/16	100%	
Fred Hu <sup>1</sup>	5/6	83%	10/11	91%	
William G. Parrett <sup>2</sup>	2/2	100%	5/5	100%	
Julie G. Richardson	8/8	100%	16/16	100%	
Isabelle Romy	8/8	100%	16/16	100%	
Robert W. Scully	8/8	100%	16/16	100%	
Beatrice Weder di Mauro	8/8	100%	16/16	100%	
Dieter Wemmer	8/8	100%	16/16	100%	

<sup>1</sup> Jeremy Anderson und Fred Hu wurden an der Generalversammlung 2018 in den Verwaltungsrat gewählt; Zahlen beziehen sich auf die nach ihrer Wahl besuchten und durchgeführten Sitzungen. <sup>2</sup> William G. Parrett stand an der Generalversammlung 2018 nicht zur Wiederwahl; Zahlen entsprechen den von ihm besuchten und durchgeführten Sitzungen. <sup>3</sup> Zusätzlich fanden 2018 vier Ad-hoc-Telefonkonferenzen statt. <sup>4</sup> Zusätzlich fand 2018 eine Ad-hoc-Telefonkonferenz statt.

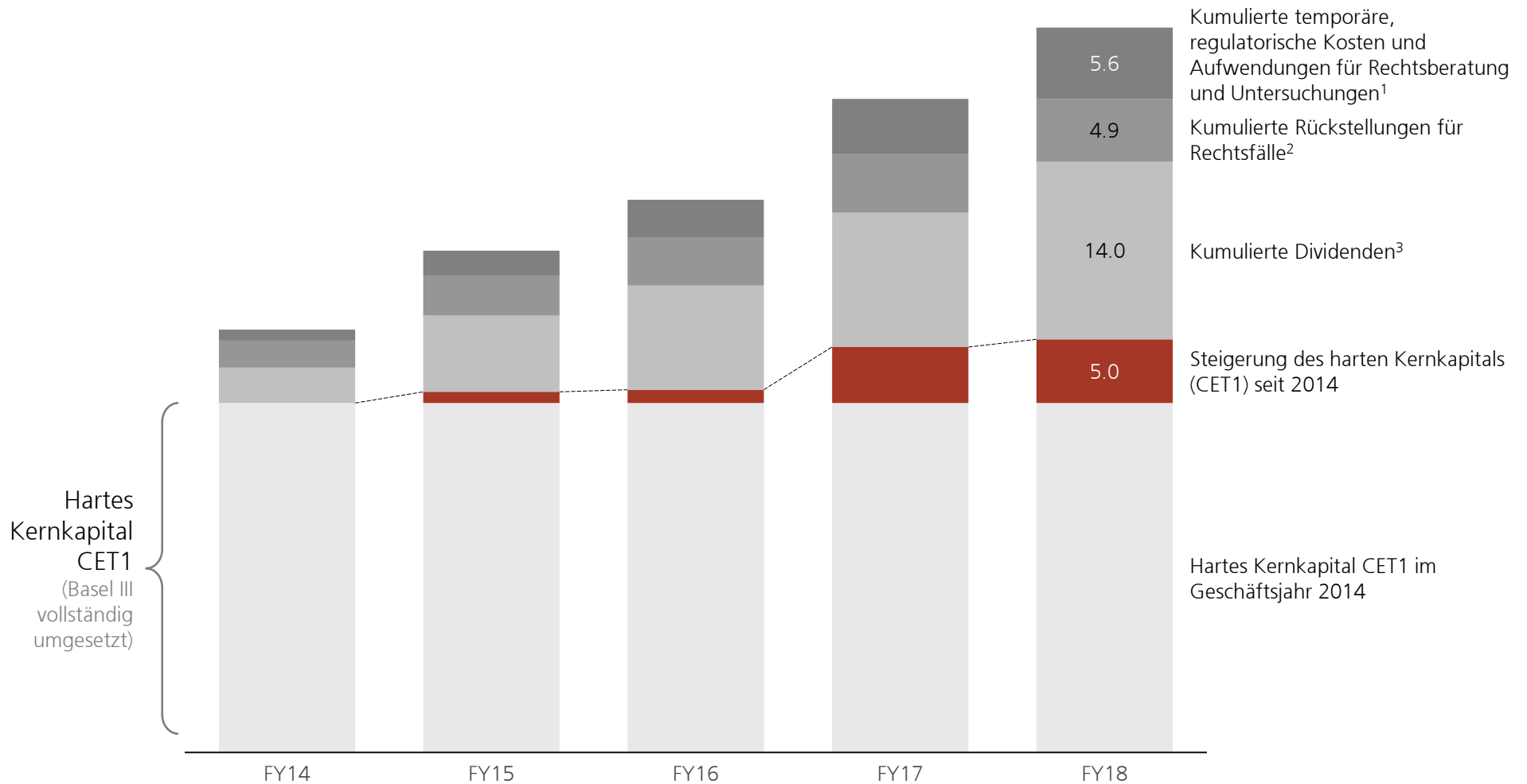


1 Jeremy Anderson und Fred Hu wurden an der Generalversammlung 2018 in den Verwaltungsrat gewählt; Zahlen beziehen sich auf die nach ihrer Wahl besuchten und durchgeführten Sitzungen; 2 William G. Parrett stand an der Generalversammlung 2018 nicht zur Wiederwahl; Zahlen entsprechen den von ihm besuchten und durchgeführten Sitzungen; 3 Zusätzlich fanden 2018 vier Ad-hoc-Telefonkonferenzen statt; 4 Zusätzlich fand 2018 eine Ad-hoc-Telefonkonferenz statt. 5 Die Ausschüsse und die jeweiligen Reglemente sind im Organisationsreglement beschrieben, das unter [www.ubs.com/governance](http://www.ubs.com/governance) eingesehen werden kann



# Starke Kapitalbildung

Freies Kapital von USD 19 Milliarden generiert seit 2012 – trotz Kosten für Rechtsfälle und regulatorische Massnahmen



Beträge in USD Milliarden (bn) falls nicht anders angegeben; siehe Seite 1 für wichtige Hinweise zu bereinigten Ergebnissen, Informationen zur Kapitalbewirtschaftung und Währungsumrechnungen in dieser Präsentation

1 Die temporären regulatorischen Kosten werden erst seit 2013 separat erfasst und stehen daher für 2012 nicht zur Verfügung; 2 Einschliesslich Nettoaufwand für Rechtsfälle, regulatorische und ähnliche Angelegenheiten; 3 Einschliesslich der vorgeschlagenen Dividende von CHF 0.70 pro Aktie für 2018 und USD 762 Millionen Aktienrückkauf in 2018

# Hinweis betreffend zukunftsgerichtete Aussagen

Diese Präsentation 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) und des Leverage Ratio Denominator (LRD), einschliesslich der Fähigkeit, aufsichtsrechtlich bedingten Zuschlägen entgegenzuwirken, der Mindestliquiditätsquote und anderer finanzieller Ressourcen zu steuern, und der Grad des Erfolges 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 in der Schweiz und anderen Jurisdiktionen, 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, der Europäischen Union 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 sowie gegebenenfalls der Notwendigkeit weiterer Anpassungen der Rechtsstruktur oder des Buchungsmodells des UBS-Konzerns als Reaktion auf rechtliche und regulatorische Anforderungen, Vorstösse in der Schweiz und anderen Ländern betreffend obligatorische Strukturreformen für Banken oder systemrelevante Institutionen oder anderen externen Entwicklungen gerecht zu werden, und inwieweit solche Änderungen die beabsichtigte Wirkung zeigen; (vi) die Fähigkeit von UBS, ihre Systeme und Kontrollen zur Entdeckung und Prävention von Geldwäsche sowie zur Befolgung von Sanktionen aufrechtzuerhalten und zu verbessern, um den sich ändernden regulatorischen Richtlinien und Erwartungen, besonders in den USA, zu genügen; (vii) die Unsicherheit bezüglich des Zeitpunkts und der Form des britischen EU-Austritts; (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 der 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, potenziell hohen Bussen oder Geldstrafen 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, sowie der zur Rückführung an die Aktionäre verfügbare Kapitalbetrag; (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 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; (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 2018 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.