

Mitsprache bei der Vergütung

Aktionärsinformationen zu den Anträgen über die Vergütung an der **Generalversammlung 2020 der UBS Group AG**

Sehr geehrte Aktionärinnen und Aktionäre

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, Wachstumsambitionen und umsichtige Risikobereitschaft gegeneinander abzuwägen sind, und legen das Augenmerk auf die Verhaltensprinzipien sowie einwandfreie Risikomanagementpraktiken. Unsere Vergütungsstruktur ermutigt unsere Mitarbeiter, sich auf unsere Kunden zu fokussieren, nachhaltige Wertschöpfung zu schaffen, unsere Wachstumsambitionen zu erreichen und höchste Leistungsstandards zu erfüllen. Zudem ist unser Engagement für unseren Planeten, unsere Mitarbeiter, unsere Kunden und die Gesellschaft wichtig für unseren Geschäftserfolg. Aus diesem Grund werden bei der Festlegung von Leistung und Vergütung auch ESG-Aspekte berücksichtigt.

Im Verlauf des Jahres 2019 pflegten wir weiterhin einen proaktiven Austausch mit unseren Aktionären zu Vergütungsthemen. Wir haben die wichtigsten Elemente unserer Vergütungsstruktur beibehalten, allerdings hat die Überprüfung unseres Vergütungsansatzes zu einigen signifikanten Verbesserungen geführt, die uns bei der Erreichung unserer Ambitionen für den Konzern und einer stärkeren Abstimmung mit den Aktionärsinteressen unterstützen. Namentlich haben wir den neuen Long-Term Incentive Plan für unsere obersten Führungskräfte sowie neue, zusätzliche Bedingungen im Zusammenhang mit dem französischen Crossborder-Fall eingeführt. Im Weiteren haben wir die Honorare für Mitglieder des Verwaltungsrats sowie meine eigene Vergütung reduziert und die Transparenz bezüglich der wesentlichen Elemente der Leistungsbeurteilung des Group CEO weiter verbessert.

Diese Publikation liefert Ihnen Informationen zu den Anträgen zur Vergütung an der diesjährigen Generalversammlung. Weitere Informationen zur Vergütungsstruktur der Konzernleitung und des Verwaltungsrats, einschliesslich Governance und Vergütungspolitik, sind im Vergütungsbericht 2019 der UBS Group AG enthalten. Der Bericht ist unter www.ubs.com/geschaeftsbericht abrufbar.

An der Generalversammlung 2020 werden Sie über die variable Vergütung der Konzernleitung für das Geschäftsjahr 2019, die fixe Vergütung der Konzernleitung für das Geschäftsjahr 2021 sowie die Vergütung des Verwaltungsrats für den Zeitraum von der Generalversammlung 2020 bis zur Generalversammlung 2021 abstimmen. 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.

Sowohl die Konsultativabstimmung über unsere Vergütungspolitik als auch die bindenden Abstimmungen über die Vergütung schaffen Transparenz für unsere Aktionäre über die Mitsprache bei der Vergütung. Für Ihre Mitsprache danken wir Ihnen und bitten Sie, unsere Anträge zu unterstützen.

Freundliche Grüsse



Axel A. Weber
Präsident des Verwaltungsrats

Die Aktionäre der UBS Group AG werden gebeten, an der Generalversammlung 2020 über die folgenden Traktanden im Zusammenhang mit der Vergütung abzustimmen. Die bindenden Abstimmungen und die Konsultativabstimmung über unseren Vergütungsbericht reflektieren unser Bekenntnis, unseren Aktionären eine Mitsprache über die Vergütung zu ermöglichen.

Traktandum 2. Konsultativabstimmung über den Vergütungsbericht 2019 der UBS Group AG

Der Verwaltungsrat beantragt, den Vergütungsbericht 2019 der UBS Group AG in einer Konsultativabstimmung zu bestätigen.

Wir haben alle Elemente unserer Vergütungsstruktur einer ganzheitlichen Beurteilung unterzogen. Aufgrund unserer Überprüfung haben wir einige signifikante Änderungen vorgenommen, dabei aber die wichtigsten Elemente unserer Vergütungsstruktur beibehalten. Die Änderungen sind in der nachfolgenden Tabelle zusammengefasst.

Wichtigste Änderungen an unserer Vergütungsstruktur und Offenlegungen

<p>Einführung des Long-Term Incentive Plan</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Mit Wirkung ab dem Geschäftsjahr 2019 haben wir für unsere obersten Führungskräfte (d.h. Mitglieder der Konzernleitung, Group Managing Directors [GMDs] und Group oder Divisional Vice Chairs) den Equity Ownership Plan (EOP) durch den neuen aktienbasierten Long-Term Incentive Plan (LTIP) ersetzt. Dadurch stärken wir die Ausrichtung der Vergütung auf die Strategieumsetzung, Finanzperformance und das langfristige Wachstum. – Der LTIP umfasst sowohl eine absolute als auch eine relative Performance-Bedingung auf Basis des ausgewiesenen Return on CET1 Capital (RoCET1) und des relative Total Shareholder Return (rTSR). Dies schafft eine starke Abhängigkeit zwischen realisierter Vergütung und der Finanzperformance sowie dem Aktienkurs von UBS. Zusätzlich fördert dies die Abstimmung mit den Aktionärsinteressen. – Für die maximale Auszahlung im Rahmen des LTIP muss ein durchschnittlicher 3-Jahres-RoCET1 von 18% erreicht werden und über einen Zeitraum von drei Jahren muss unser TSR den Vergleichsindex um 25 Prozentpunkte übertreffen.
<p>Zusätzliche Übertragungsbedingung im Zusammenhang mit dem französischen Crossborder-Fall</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Für den Group CEO und bestimmte andere Konzernleitungsmitglieder ist die Übertragung eines Teils (30%) der LTIP-Zuteilungen 2019 nicht nur an RoCET1- und rTSR-Performance-Bedingungen, sondern auch direkt an die endgültige Beilegung des französischen Crossborder-Falls geknüpft. Dieser Teil unterliegt vollständig dem Verfallsrisiko, abhängig von den endgültigen Kosten für die Beilegung dieses Rechtsfalls. Die gleiche Übertragungsbedingung gilt auch für einen Teil der Aktienzuteilung 2019 des Verwaltungsratspräsidenten. – Dies entspricht unserem Ansatz, die Interessen unseres Managements mit jenen unserer Aktionäre abzustimmen, um diesen Rechtsfall im besten Interesse aller Aktionäre beizulegen, auch wenn es sich beim zugrundeliegenden Sachverhalt um einen Altfall handelt.
<p>Neuausrichtung der Honorare für Mitglieder des Verwaltungsrats</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Basierend auf unserer ganzheitlichen Überprüfung haben wir mehrere Anpassungen vorgenommen, die auch zu unseren Kostensenkungsmassnahmen beitragen. Die fixe Vergütung des Verwaltungsratspräsidenten, beginnend mit dem aktuellen Zeitraum von der Generalversammlung 2019 bis zur Generalversammlung 2020, wurde um 14% reduziert. – Im gleichen Sinne wird der Verwaltungsrat die Honorare aller Verwaltungsratsmitglieder ab der Generalversammlung 2020 kürzen und den Abschlag von 15% streichen, mit dem unabhängige Verwaltungsratsmitglieder bislang ihren Pflichtaktienanteil erwerben konnten (mind. 50% ihres Honorars).
<p>Detailliertere Offenlegung der Leistungsbeurteilung des Group CEO</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Wir haben die Transparenz bezüglich der wesentlichen Elemente der Leistungsbeurteilung des Group CEO weiter verbessert. – Diese Offenlegung bringt weitere Klarheit über den Gesamtwert der Zielerreichung, die Gewichtung der Ziele und die Bewertungsskala in der Leistungsbeurteilung des Group CEO.

Zentrale Elemente unseres Vergütungsansatzes

Konsistenter Ansatz für zentrale Vergütungskomponenten beibehalten	<ul style="list-style-type: none">– Starke Abstimmung zwischen Vergütung und risikobereinigter Finanzperformance.– Verhaltensweisen und -normen werden bei Leistungsbeurteilungen und Vergütungsentscheidungen berücksichtigt.– Hohes Mass an obligatorisch aufgeschobenen Vergütungen in Form von UBS-Aktien und UBS-Kapitalinstrumenten (zum Kernkapital anrechenbare Notional AT1-Kapitalinstrumente).– Lange Haltefristen von bis zu fünf Jahren für aufgeschobene Vergütungen.– Vergütungen unterliegen Verfalls- und Rückforderungs-Bedingungen.
---	---

Vergütungsstruktur

Die wichtigsten Elemente unserer Vergütungsstruktur sind unverändert. Insbesondere basieren die leistungsabhängigen Zuteilungen nach wie vor auf der jährlichen Leistungsbeurteilung der Mitarbeiter. Durch die obligatorische aufgeschobene Vergütung in Form von Aktien und bedingten Kapitalinstrumenten gewährleisten wir auch weiterhin eine langfristige Ausgestaltung unserer Vergütungsstruktur.

Wir haben die Übertragung des aufgeschobenen Aktienanteils für unsere obersten Führungskräfte (d.h. Mitglieder der Konzernleitung, GMDs und Group oder Divisional Vice Chairs) modifiziert und durch den neuen Long-Term Incentive Plan (LTIP) ergänzt. Dieser ersetzt den Equity Ownership Plan (EOP) und verstärkt den Fokus auf das Erreichen unserer Renditeziele und die Abstimmung mit unseren Aktionären. Der LTIP umfasst sowohl absolute als auch relative Performance-Bedingungen und basiert auf folgenden Messgrößen: der ausgewiesenen Rendite auf dem harten Kernkapital (RoCET1) und der relativen Gesamtrendite für Aktionäre (rTSR). Durch diese zwei Performance-Bedingungen hängt die realisierte Vergütung direkt von der Finanzperformance sowie dem Kurs der UBS-Aktien ab. Die endgültige Anzahl der übertragenen Aktien ist abhängig von der erreichten Leistung gegenüber diesen beiden gleich gewichteten Messgrößen über einen Performance-Zeitraum von drei Jahren.

Für unsere Konzernleitungsmitglieder werden 20% der jährlichen leistungsabhängigen Zuteilungen bar ausbezahlt, 80% werden aufgeschoben. 50% der leistungsabhängigen Zuteilungen werden im Rahmen des LTIP gewährt und in den Jahren 3, 4 und 5 nach der Zuteilung übertragen. Die restlichen 30% werden im Rahmen des DCCP gewährt und im Jahr 5 nach der Zuteilung übertragen. Wir sind der Meinung, dass unsere Aufschubfristen zu den strengsten in der Finanzbranche gehören.

Bei den Vergütungsentscheiden 2019 für die Konzernleitung hat das Compensation Committee auch den erstinstanzlichen Gerichtsentscheid zum französischen Crossborder-Fall sowie die Entwicklung des Aktienkurses in Betracht gezogen und verdeutlicht damit die Abstimmung mit den Aktionären in diesem Rechtsfall. Zusätzlich wird das endgültige Ergebnis in diesem Rechtsfall die Auszahlung

des 2019 zugeteilten LTIP durch die RoCET1 Performance-Bedingung beeinflussen. Ausserdem unterliegen für den Group CEO und bestimmte andere Konzernleitungsmitglieder insgesamt 7,3 Millionen Franken, oder 30% der LTIP-Zuteilung 2019, einem Verfallsrisiko und sind direkt an die endgültige Beilegung des Rechtsfalls in Frankreich geknüpft. Eine neue Malus-Klausel erlaubt es dem Compensation Committee zudem, neue Informationen, die in Zukunft verfügbar werden, zu beurteilen und die gesamte LTIP-Zuteilung für 2019 rückwirkend um bis zu 100% zu reduzieren, wenn diese Informationen die Vergütungsentscheidung für 2019 beeinflusst hätten.

Traktandum 8.1. Genehmigung des maximalen Gesamtbetrags der Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrats für den Zeitraum von der ordentlichen Generalversammlung 2020 bis zur ordentlichen Generalversammlung 2021

Der Verwaltungsrat beantragt, den maximalen Gesamtbetrag der Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrats in Höhe von 13 000 000 Franken für den Zeitraum von der ordentlichen Generalversammlung 2020 bis zur ordentlichen Generalversammlung 2021 zu genehmigen.

Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrats

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.

Beginnend mit der Generalversammlung 2019 bis zur Generalversammlung 2020 wurde die vertraglich festgelegte fixe Vergütung des Verwaltungsratspräsidenten um 0,8 Millionen Franken auf 4,9 Millionen Franken gekürzt, was einer Reduktion um 14% entspricht. Um die Übereinstimmung der Interessen des Verwaltungsratspräsidenten mit jenen unserer Aktionäre zusätzlich zu verdeutlichen, unterliegt ein Teil seiner Aktienzuteilung 2019 im Wert von bis zu 0,6 Millionen Franken der gleichen Übertragungsbedingung im Zusammenhang mit dem französischen Crossborder-Fall, wie sie für den Group CEO und bestimmte andere Mitglieder der Konzernleitung eingeführt wurde. Der verbleibende Teil

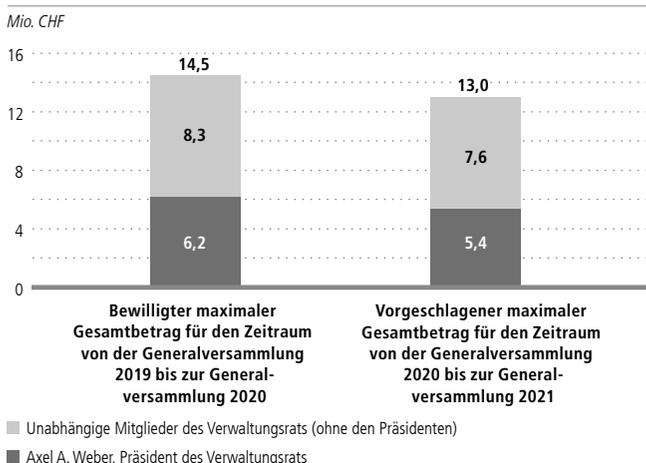
seiner Aktienzuteilung (0,8 Millionen Franken) wird vollständig übertragen, ist aber für vier Jahre gesperrt.

Bei der Überprüfung der Vergütungsstruktur für unabhängige Verwaltungsratsmitglieder kamen wir zum Schluss, dass unser grundlegendes Konzept nach wie vor angemessen ist. Mit Wirkung ab der Generalversammlung 2020 werden wir jedoch einige Anpassungen vornehmen, welche die Vergütungshöhe des Verwaltungsrates reduziert, ohne die Wettbewerbsfähigkeit zu verringern.

Wir werden das feste Grundhonorar für alle Mitglieder um 25 000 Franken reduzieren (entspricht etwa 8%) und bestimmte Honorare neu ausgestalten. Ausserdem wird der bisher gewährte Abschlag von 15% eliminiert, mit dem unabhängige Verwaltungsratsmitglieder bislang ihren Pflichtaktienanteil erwerben konnten (mind. 50% ihres Honorars). Gesamthaft werden diese Anpassungen zu einer Reduktion von ungefähr 14% führen.

Für den Zeitraum von der ordentlichen Generalversammlung 2020 bis zur ordentlichen Generalversammlung 2021 vorgeschlagene Vergütung des Verwaltungsrats

Der vorgeschlagene Betrag entspricht einer Reduktion von 10%, oder 1 500 000 Franken, im Vergleich zum vorangehenden Zeitraum. Im Betrag eingeschlossen sind die Vergütung für den Verwaltungsratspräsidenten, welche seit der Generalversammlung 2019 um 14% reduziert wurde, sowie die Honorare für die unabhängigen Mitglieder des Verwaltungsrats, die ab der Generalversammlung 2020 angepasst werden.



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 den Zeitraum von der ordentlichen Generalversammlung 2020 bis zur ordentlichen Generalversammlung 2021 wird der entsprechende Betrag auf 0,8 Millionen Franken geschätzt, und für den Zeitraum von der ordentlichen Generalversammlung 2019 bis zur ordentlichen Generalversammlung 2020 auf 0,7 Millionen Franken. Für ausführliche Informationen siehe Abschnitt «Vergütung des Verwaltungsrats» im Vergütungsbericht 2019 der UBS Group AG.

Traktandum 8.2. Genehmigung des Gesamtbetrags der variablen Vergütung der Mitglieder der Konzernleitung für das Geschäftsjahr 2019

Der Verwaltungsrat beantragt, den Gesamtbetrag der variablen Vergütung der Mitglieder der Konzernleitung in der Höhe von 70 250 000 Franken für das Geschäftsjahr 2019 zu genehmigen.

Leistungsbeurteilung der Mitglieder der Konzernleitung

Die Leistungsbeurteilung liefert die Grundlage für die Entscheide über die jährlichen leistungsabhängigen Zuteilungen der Konzernleitungsmitglieder. Wir bewerten die Leistungen der Mitglieder der Konzernleitung anhand einer Reihe von finanziellen Zielsetzungen und Zielen im Zusammenhang mit unseren Pfeilern, Prinzipien und Verhaltensweisen.

Die finanziellen Messgrößen für den Group CEO beruhen auf dem Konzernergebnis. Bei den übrigen Mitgliedern der Konzernleitung werden sowohl das Konzernergebnis als auch das Ergebnis des entsprechenden Unternehmensbereichs und/oder der entsprechenden Region zugrunde gelegt. Jene, die Konzernfunktionen leiten, werden auf Grundlage des Konzernergebnisses und der Ergebnisse der Funktion beurteilt, der sie vorstehen. Die Leistungen in Bezug auf unsere Pfeiler und Prinzipien sind zusätzliche Faktoren bei der Bewertung der Gesamtqualität und Nachhaltigkeit der Finanzergebnisse.

Für 2019 haben wir die Transparenz bezüglich der wesentlichen Elemente der Leistungsbeurteilung des Group CEO weiter verbessert. Diese Offenlegung bringt weitere Klarheit über die Zielerreichung, die Gewichtung der Ziele und die Bewertungsskala in der Leistungsbeurteilung des Group CEO.

Vorgeschlagene leistungsabhängige Zuteilung 2019 für die Konzernleitung

2019 betrug der ausgewiesene Vorsteuergewinn 5,6 Milliarden US-Dollar, ein Rückgang um 7% gegenüber 2018. Der bereinigte Vorsteuergewinn verringerte sich geringfügig auf 6,0 Milliarden US-Dollar. Der ausgewiesene Return on CET1 Capital (RoCET1) betrug 12,4%. Die harte Kernkapitalquote (CET1) belief sich auf 13,7% und die CET1 Leverage Ratio auf 3,9%, womit beide Werte über unseren Kapitalrichtlinien von 13% beziehungsweise 3,7% lagen. Für das Geschäftsjahr 2019 beabsichtigt der Verwaltungsrat, eine gegenüber dem Vorjahr erhöhte Dividende von 0.73 US-Dollar pro Aktie vorzuschlagen. Im Verlauf des Jahres 2019 haben wir eigene Aktien im Wert von 0,8 Milliarden US-Dollar zurückgekauft. Die Summe unserer vorgeschlagenen Dividende und Aktienrückkäufe für das Jahr 2019 beläuft sich auf 3,4 Milliarden US-Dollar beziehungsweise 80% unseres Reingewinns, was eine sehr attraktive Quote ist, auch im Vergleich zu unseren Mitbewerbern.

Bereinigter Vorsteuergewinn

Mrd. USD



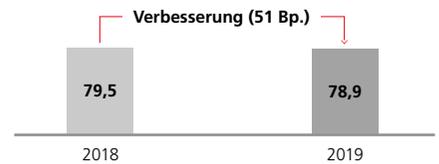
Rendite auf das harte Kernkapital

in %



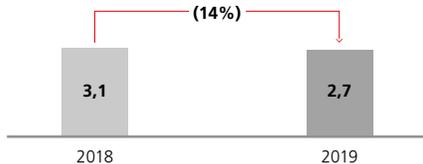
Bereinigtes Aufwand-Ertrags-Verhältnis

in %



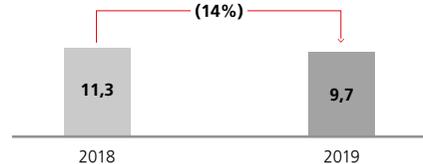
Konzernweiter Pool für leistungsabhängige Zuteilungen

Mrd. CHF



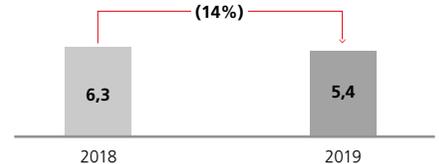
Leistungsabhängige Zuteilung des Group CEO

Mio. CHF



Pool für leistungsabhängige Zuteilungen pro Konzernleitungsmitglied

Mio. CHF

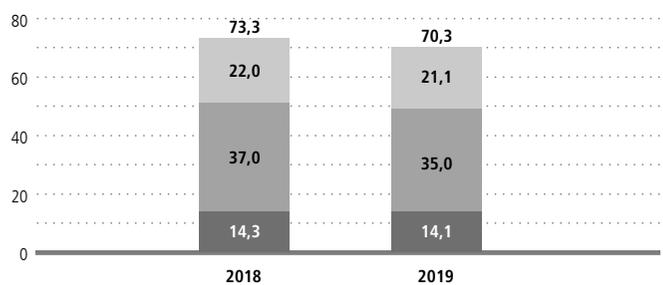


Angesichts der individuellen und kollektiven Leistungen der Konzernleitungsmitglieder, einschliesslich des Group CEO, schlägt der Verwaltungsrat den Aktionären den Gesamtbetrag der variablen Vergütung 2019 für die Konzernleitungsmitglieder von 70 250 000 Franken zur Genehmigung vor. Der Pool für leistungsabhängige Zuteilungen an die Konzernleitung entspricht 1,2% des bereinigten Konzerngewinns vor Steuern, was deutlich unter der definierten Obergrenze von 2,5% liegt. Der vorgeschlagene Betrag reflektiert das insgesamt solide Finanzergebnis unter uneinheitlichen Marktbedingungen, die weiterhin starke Kapitalbasis sowie die erhöhten Kapitalrückführungen an die Aktionäre. Zudem berücksichtigte der Verwaltungsrat eine Reihe von weiteren Faktoren, wie den risikobereinigten Gewinn, Ertragskraft und Kapitalstärke, die relative Performance, Fortschritte bei ESG-Themen, regulatorische Angelegenheiten und Rechtsfälle, einschliesslich der Auswirkungen des französischen Crossborder-Falls auf das Unternehmen sowie die Entwicklung des Aktienkurses.

Der vorgeschlagene Betrag zeigt im Vergleich zum Vorjahr eine Reduktion von 14% pro Kopf und 4% insgesamt und ist damit vergleichbar mit dem Rückgang von 14% beim konzernweiten Pool für leistungsabhängige Zuteilungen.

Im Weiteren reflektiert der Pool die Zunahme der Anzahl Konzernleitungsmitglieder, woraus für die Aktionäre keine bedeutende Änderung in den Gesamtkosten resultiert.

Mio. CHF



- Jährliche leistungsabhängige Zuteilungen unter dem DCCP
- Jährliche leistungsabhängige Zuteilungen unter dem LTIP (2019)/EOP (2018)
- Jährliche leistungsabhängige Zuteilungen als Barzahlungen

Anmerkung: Der Baranteil beinhaltet gesperrte Aktien für zwei Konzernleitungsmitglieder im Jahr 2019 und für drei Konzernleitungsmitglieder im Jahr 2018, in Übereinstimmung mit anwendbarem UK-Recht. Im Gesamtbetrag sind die obligatorischen Arbeitgeberbeiträge an die Sozialversicherungen für 2019 und 2018 nicht berücksichtigt, welche im Zeitpunkt der Gewährung auf 3,6 Millionen Franken, respektive auf 3,86 Millionen Franken, geschätzt wurden. Für ausführliche Informationen siehe Tabelle «Gesamtvergütung der Mitglieder der Konzernleitung» im Vergütungsbericht 2019 der UBS Group AG.

Traktandum 8.3. Genehmigung des maximalen Gesamtbetrags der fixen Vergütung der Mitglieder der Konzernleitung für das Geschäftsjahr 2021

Der Verwaltungsrat beantragt, den maximalen Gesamtbetrag der fixen Vergütung der Mitglieder der Konzernleitung in der Höhe von 33 000 000 Franken für das Geschäftsjahr 2021 zu genehmigen.

Fixe Vergütung für die Mitglieder der Konzernleitung

Das Grundgehalt 2019 des Group CEO beträgt 2,5 Millionen Franken und ist seit seiner Ernennung im Jahr 2011 unverändert geblieben. Die übrigen Mitglieder der Konzernleitung erhalten, ebenfalls unverändert seit 2011, jeweils ein Grundgehalt von 1,5 Millionen Franken (oder den Gegenwert in lokaler Währung).

Zwei Mitglieder der Konzernleitung, darunter eine Senior-Management-Funktion (SMF) in Grossbritannien, gelten für Einheiten in UK/EU als Material Risk Takers (MRTs). Sie erhalten im Rahmen ihrer fixen Vergütung neben ihrem Grundgehalt rollenbasierte Zulagen. Solche Zulagen entsprechen dem Marktwert einer spezifischen Rolle. Sie verändern das Verhältnis zwischen fixer und variabler Vergütung aber stellen keine Erhöhung der Gesamtvergütung dar.

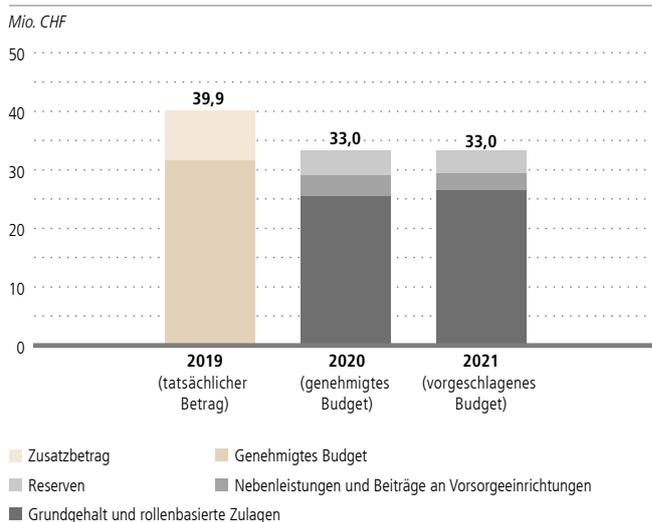
Vorschlag für den Gesamtbetrag der fixen Vergütung 2021 der Konzernleitung

Der vorgeschlagene Budgetbetrag umfasst die fixe Vergütung, rollenbasierte Zulagen sowie Nebenleistungen gemäss lokalen Gegebenheiten, die auch für andere Mitarbeiter gelten. Da es sich beim budgetierten Betrag um einen Maximalbetrag handelt, enthält er eine Reserve zur Berücksichtigung möglicher zukünftiger Veränderungen in der Zusammensetzung der Konzernleitung oder deren Rollen.

Der vorgeschlagene Betrag ist unverändert gegenüber dem Vorjahr und reflektiert die gleichbleibenden Grundgehälter für den Group CEO und die übrigen Konzernleitungsmitglieder. Im Weiteren reflektiert er, wie oben erwähnt, die Zunahme der Anzahl Konzernleitungsmitglieder, woraus für die Aktionäre aber keine bedeutende Änderung in den

Gesamtkosten resultiert. Diese Anpassungen wurden vorgenommen, um unsere Governance-Struktur zu optimieren und unsere strategischen Prioritäten umzusetzen.

Der vorgeschlagene Betrag führt zu einer Reduktion der Reserve verglichen mit dem Betrag von 2020, bietet aber weiterhin die notwendige Flexibilität im Hinblick auf neue EU-Regelungen, den Brexit und wettbewerbsbedingte Überlegungen für mögliche zusätzliche rollenbasierte Zulagen. Im Weiteren ist der vorgeschlagene Betrag auch eine Reduktion gegenüber den tatsächlichen Ausgaben für 2019, die einen Zusatzbetrag enthielten zur Deckung der Ausgaben für die neuen Konzernleitungsmitglieder, welche nach der Genehmigung des 2019 Budgets durch die Generalversammlung ernannt wurden.



Anmerkung: Wie gemäss unseren Statuten vorgesehen, wurde im 2019 ein Zusatzbetrag verwendet, um den Betrag der fixen Vergütung der neuen Konzernleitungsmitglieder zu zahlen (einschliesslich Ersatzanteilen), der den ursprünglich budgetierten Betrag überstieg. Vorsorgebeiträge und andere Nebenleistungen entsprechen einer Schätzung und können aufgrund von Arbeitsmarktbedingungen und individuellen Umständen variieren. Nicht berücksichtigt im Betrag der fixen Vergütung sind die für das Geschäftsjahr 2021 auf 1,45 Millionen Franken geschätzten obligatorischen Arbeitgeberbeiträge an die Sozialversicherungen, die nicht als Vergütung betrachtet werden.

© UBS 2020. Das Schlüsselsymbol und UBS gehören zu den geschützten Marken von UBS. Alle Rechte vorbehalten. Gedruckt in der Schweiz auf chlorfreiem Papier mit mineralölreduzierten Druckfarben. Papierherstellung aus sozialverträglich und umweltfreundlich angebautem Holz.