

Mitsprache bei der Vergütung

Aktionärsinformationen zu den Anträgen über die Vergütung an der **Generalversammlung 2022 der UBS Group AG**

Sehr geehrte Aktionärinnen und Aktionäre

2021 war wiederum ein von der Pandemie geprägtes Jahr, mit gesellschaftlichen Herausforderungen und Auswirkungen in jeder Hinsicht. In diesem Umfeld erzielte UBS ein starkes Finanzergebnis mit dem höchsten Rein- und Vorsteuergewinn seit 15 Jahren. Zudem haben wir im zweiten Jahr in Folge alle unsere finanziellen Ziele übertroffen. Unser ausgezeichnetes Finanzergebnis wurde jedoch negativ beeinflusst durch den Verlust, der sich aus dem Zahlungsausfall eines US-Kunden im Prime-Brokerage-Geschäft ergab. Wir haben eine umfassende Untersuchung dieses Ereignisses durchgeführt, geeignete Massnahmen zur Stärkung der relevanten Risikomanagementprozesse umgesetzt, und wir haben das Ereignis in unseren jährlichen Leistungsbeurteilungs- und Vergütungsprozessen berücksichtigt.

Im Jahr 2021 stellten wir unseren Purpose vor, erneuerten unser Nachhaltigkeitsversprechen und unsere drei Schlüssel zum Erfolg – unsere Pfeiler, Prinzipien und Verhaltensweisen – um sicherzustellen, dass unsere Kultur unsere strategischen Ziele unterstützt. Wir überprüften unsere Grundsätze der Gesamtvergütung, unseren Ansatz für das Leistungsmanagement und unsere Vergütungsstruktur, um zu gewährleisten, dass sie vollständig auf unseren Purpose und unsere Strategie abgestimmt sind. Während wir punktuelle Verbesserungen an unseren Grundsätzen vorgenommen haben, blieb die Vergütungsstruktur insgesamt weitgehend unverändert. Sie ist weiterhin gut geeignet, uns beim Erreichen unserer Ambitionen für den Konzern zu unterstützen, und stellt eine starke Ausrichtung auf die Aktionärsinteressen sicher.

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 2021 der UBS Group AG, der ein Teil des Geschäftsberichts ist, enthalten. Der Bericht ist unter ubs.com/geschaeftsbericht abrufbar.

An der Generalversammlung 2022 werden Sie über die variable Vergütung der Konzernleitung für das Geschäftsjahr 2021, die fixe Vergütung der Konzernleitung für das Geschäftsjahr 2023 sowie die Vergütung des Verwaltungsrats für den Zeitraum von der Generalversammlung 2022 bis zur Generalversammlung 2023 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.

Für Ihre Mitsprache danken wir Ihnen und bitten Sie, unsere Anträge weiterhin zu unterstützen.

Freundliche Grüsse



Axel A. Weber
Präsident des Verwaltungsrats

Die Aktionäre der UBS Group AG werden gebeten, an der Generalversammlung 2022 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 2021 der UBS Group AG

Der Verwaltungsrat beantragt, den Vergütungsbericht 2021 der UBS Group AG in einer Konsultativabstimmung zu bestätigen.

Unser Vergütungsansatz ermutigt unsere Mitarbeitenden, sich bei ihrem Handeln stets auf unsere Prinzipien «Kundinnen und Kunden im Zentrum», «Vernetzen» und «Nachhaltiges Handeln» zu fokussieren, und unterstützt unsere Wachstumsambitionen, unsere Kapitalstärke und unser Risikomanagement. Darüber hinaus belohnen wir Verhaltensweisen, die zum Aufbau und zum Schutz der Unternehmensreputation beitragen – insbesondere Eigenverantwortung mit Integrität, Zusammenarbeit und Innovation.

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

Grundsätze der Gesamtvergütung

Wir wenden bei UBS einen ganzheitlichen Gesamtvergütungsansatz an. Dieser setzt sich im Allgemeinen aus der fixen Vergütung (Grundgehalt und gegebenenfalls rollenbasierte Zulagen), den leistungsabhängigen Zuteilungen sowie den Vorsorge- und Nebenleistungen zusammen. Mitarbeitende, deren Gesamtvergütung eine bestimmte Schwelle übersteigt, erhalten leistungsabhängige Zuteilungen in einer Kombination aus Barzahlung, aufgeschobenen bedingten Kapitalinstrumenten sowie aufgeschobenen aktienbasierten Instrumenten.

Ein wesentlicher Teil der leistungsabhängigen Zuteilungen wird aufgeschoben und über einen Zeitraum von fünf Jahren (oder länger für bestimmte regulierte Mitarbeitende) übertragen. Dieser Ansatz mit aufgeschobenen Zuteilungen unterstützt die Abstimmung der Interessen der Mitarbeitenden mit jenen der Investoren, unsere Kapitalbasis und die Schaffung von nachhaltigem Unternehmenswert.

Unser Fokus auf Nachhaltigkeit

Nachhaltigkeit ist ein zentraler Aspekt unseres Purpose. Um unseren Einfluss zu maximieren und den Wandel hin zu mehr Nachhaltigkeit voranzutreiben, richten wir unseren Fokus auf drei Schlüsselbereiche: «Planet», «Menschen» und «Partnerschaften».

ESG-Ziele (Umwelt, Soziales und Governance) werden im Verfahren zur Festlegung der Vergütung wie folgt berücksichtigt: bei der Bestimmung von Zielen, der Finanzierung des Pools für leistungsabhängige Zuteilungen, der Leistungsbeurteilung und den Vergütungsentscheidungen. 2021 überarbeiteten wir die Kriterien für die Leistungsbeurteilung der Konzernleitungsmitglieder. Dabei wurde die Verbindung zwischen ESG und Vergütung zusätzlich gestärkt durch die Einführung expliziter Nachhaltigkeitsziele, die auf unsere Nachhaltigkeitsprioritäten abgestimmt sind. Nachhaltigkeitsziele werden für alle Konzernleitungsmitglieder einzeln bewertet und wirken sich folglich direkt auf ihre Leistungsbeurteilung und Vergütungsentscheidung aus.

Zudem berücksichtigen wir ESG bei der Festlegung des konzernweiten Pools für leistungsabhängige Zuteilungen. Dies geschieht durch eine Beurteilung der Fortschritte im Hinblick auf Ziele in unseren Fokusbereichen «Planet», «Menschen» (einschliesslich Fortschritt in Bezug auf unsere Ambitionen im Bereich Vielfalt) und «Partnerschaften» sowie andere wichtige Aspekte.

Unser Bekenntnis zu gerechter Vergütung, Vielfalt, Chancengleichheit und Inklusion

Eine gerechte und konsistente Vergütung der Mitarbeitenden ist entscheidend, um Chancengleichheit zu gewährleisten. Wir legen Wert auf eine leistungsabhängige Vergütung und nehmen Lohngerechtigkeit ernst. Dieses starke Bekenntnis ist fest in unseren Vergütungsrichtlinien verankert und wir führen regelmässig sowohl interne Kontrollen als auch unabhängige externe Prüfungen als Qualitätskontrollen durch. Diese Kontrollprozesse ermöglichen es uns auch, den Zertifizierungsstatus der EQUAL-SALARY Stiftung für unsere Lohngleichheitspraktiken in der Schweiz, den USA, Grossbritannien, Hongkong und Singapur beizubehalten.

Die Gewährleistung einer gerechten Behandlung und die Stärkung unseres Bekenntnisses zu Vielfalt, Chancengleichheit und Inklusion sind zudem unverzichtbar für unseren nachhaltigen Geschäftserfolg. Um sicherzustellen, dass wir Fortschritte machen, nehmen wir uns selbst und unsere Führungskräfte in die Verantwortung. Beispielsweise sind wir auf gutem Weg, unsere Ambition zur Erhöhung des Frauenanteils ab Director-Stufe auf 30% bis 2025 zu erfüllen. Ebenfalls oberste Priorität für alle Unternehmensbereiche und Regionen haben die Steigerung der Vielfalt ethnischer Minderheiten unter unseren Mitarbeitenden und ein Bekenntnis zur Unterstützung unterrepräsentierter Talente und Gruppen.

Traktandum 9.1. Genehmigung des maximalen Gesamtbetrags der Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrats für den Zeitraum von der ordentlichen Generalversammlung 2022 bis zur ordentlichen Generalversammlung 2023

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 2022 bis zur ordentlichen Generalversammlung 2023 zu genehmigen.

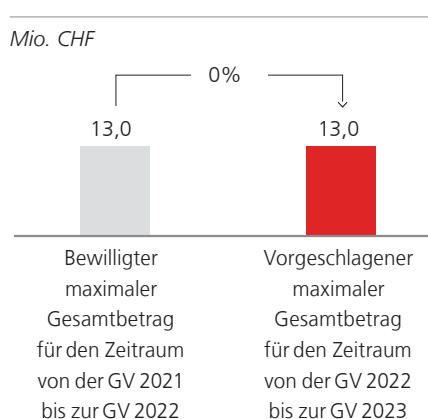
Für den Zeitraum von der ordentlichen Generalversammlung 2022 bis zur ordentlichen Generalversammlung 2023 vorgeschlagene Vergütung des Verwaltungsrats

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.

Im November 2021 gaben wir die Nominierung eines neuen Präsidenten und eines neuen Vizepräsidenten zur Wahl in den Verwaltungsrat bekannt. Für beide wäre die Vergütung vertraglich festgelegt, würde keinen variablen Bestandteil umfassen und zu 50% in bar und zu 50% in UBS-Aktien, die für vier Jahre gesperrt sind, bezahlt werden. Die Aktienkomponente koppelt ihre Vergütung an den langfristigen Erfolg des Konzerns. Wir erwarten, dass die Gesamtvergütung des neuen Verwaltungsratspräsidenten circa 0,4 Millionen Franken geringer ausfallen würde als die des aktuellen Verwaltungsratspräsidenten (eine Reduktion um circa 8%).

Alle anderen Mitglieder des Verwaltungsrats erhalten feste Honorare für ihren Einsitz im Verwaltungsrat sowie seinen Ausschüssen. Sie erhalten keine leistungsabhängigen Vergütungen, Abfindungszahlungen, Nebenleistungen oder Vorsorgebeiträge und müssen mindestens 50% ihres Honorars in für vier Jahre gesperrte UBS-Aktien investieren. Bei unserer regelmässigen Überprüfung der Honorarstruktur des Verwaltungsrats kamen wir zu dem Schluss, dass unser Vergütungsansatz für Verwaltungsratsmitglieder nach wie vor angemessen ist und belassen ihn deshalb unverändert.

Trotz der veränderten Zusammensetzung des Verwaltungsrats bleibt der vorgeschlagene Betrag gegenüber dem vorangegangenen Zeitraum unverändert und enthält die Gesamtvergütung des zur Wahl vorgeschlagenen Verwaltungsratspräsidenten und des zur Wahl vorgeschlagenen Vizepräsidenten.



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 2022 bis zur ordentlichen Generalversammlung 2023 wird der entsprechende Betrag auf 0,8 Millionen Franken geschätzt. Der vorgeschlagene Betrag enthält Nebenleistungen für den Präsidenten und den Vizepräsidenten.

Traktandum 9.2. Genehmigung des Gesamtbetrags der variablen Vergütung der Mitglieder der Konzernleitung für das Geschäftsjahr 2021

Der Verwaltungsrat beantragt, den Gesamtbetrag der variablen Vergütung der Mitglieder der Konzernleitung in Höhe von 79 750 000 Franken für das Geschäftsjahr 2021 zu genehmigen.

Für 2021 haben wir die Kriterien für die Leistungsbeurteilung der Konzernleitungsmitglieder weiter verbessert, um sicherzustellen, dass sie vollständig auf unseren Purpose und die strategischen Ziele abgestimmt sind. Wir beurteilen die Konzernleitungsmitglieder anhand einer Reihe von konzernweiten Finanzziele, nicht-finanziellen Zielen und Verhaltensweisen. Der überarbeitete Ansatz widerspiegelt unsere erneuerte Strategie, digitalen Initiativen und verstärkten Fokus auf Nachhaltigkeit. Darüber hinaus beinhaltet er eine konkretere Messung von quantitativen Ergebnissen und fördert einen noch stärkeren Fokus auf den Erfolg des Konzerns insgesamt, indem alle Konzernleitungsmitglieder anhand von konzernweiten Finanzziele beurteilt werden.

Konzernergebnis 2021

2021 sorgten die anhaltende Dynamik bei Zuflüssen und steigenden Volumen, zusammen mit einem günstigen Marktumfeld und positiver Anlegerstimmung, für Wachstum im gesamten Unternehmen. Unsere Finanzergebnisse lagen über unseren Finanzziele, und unser Vorsteuergewinn war der höchste seit 2006. Dieses Wachstum übersteigt die Entwicklung unseres Pools für leistungsabhängige Zuteilungen. Ausserdem konnten wir erneut eine hohe Rendite auf das harte Kernkapital erzielen.

Wir sind nach wie vor bestrebt, überschüssiges Kapital an unsere Aktionäre zurückzuführen. Wir kauften 2021 eigene Aktien im Wert von 2,6 Milliarden US-Dollar zurück und wollen während des Jahres 2022 Aktien im Wert von bis zu 5 Milliarden US-Dollar zurückkaufen. Der Verwaltungsrat beabsichtigt, der Generalversammlung 2022 eine Dividende von 0,50 US-Dollar pro Aktie für 2021 vorzuschlagen.

Variable Vergütung 2021 der Mitglieder der Konzernleitung

Der Pool für leistungsabhängige Zuteilungen orientiert sich weiterhin an unserer konsequenten Philosophie der leistungs-basierten Vergütung, unserem disziplinierten Ansatz bei der Steuerung der Vergütung über die Geschäftszyklen hinweg sowie an der Abstimmung mit den Interessen unserer Aktionäre.

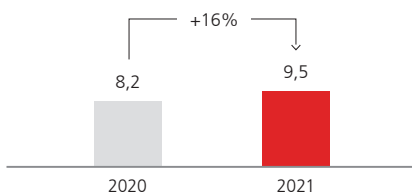
Der Pool für leistungsabhängige Zuteilungen an die Konzernleitung für 2021 betrug 79,8 Millionen Franken, eine Reduktion um 1% pro Kopf und um 6% insgesamt. Diese Reduktion in einem aussergewöhnlich guten Geschäftsjahr steht im Gegensatz zur Erhöhung des konzernweiten Pools um 10%.

Die Entscheidung über den Pool für leistungsabhängige Zuteilungen an die Konzernleitung berücksichtigt das hervorragende Finanzergebnis sowie eine Reduktion wegen des Verlusts durch den Ausfall eines US-Kunden im Prime-Brokerage-Geschäft. Diese Reduktion ist proportional grösser als beim konzernweiten Pool und reflektiert die Verantwortung der Konzernleitung für diesen Verlust. Im Zusammenhang mit dem französischen Crossborder-Fall weisen wir darauf hin, dass wir diesen Rechtsfall 2019 in unsere Vergütungsentscheidungen einbezogen hatten. Unter anderem haben wir 2019 einen bedeutenden Teil der Vergütung an die Konzernleitung an den endgültigen Ausgang des Verfahrens geknüpft, das weiterhin noch nicht abgeschlossen ist.

Vorsteuergewinn des Konzerns

Mrd. USD

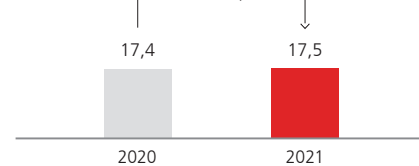
+25% ohne Rückstellungen für frz. Crossborder-Fall



Rendite auf das harte Kernkapital (CET1)

in %

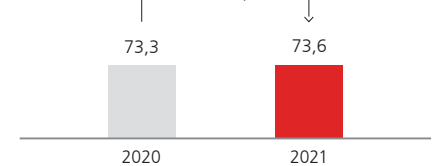
+10 Bp.



Aufwand-Ertrags-Verhältnis

in %

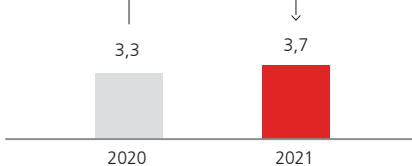
+37 Bp.



Konzernweiter Pool für leistungsabhängige Zuteilungen

Mrd. USD

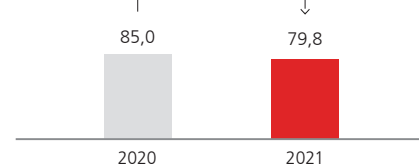
+10%



Pool für leistungsabhängige Zuteilungen der Konzernleitung

Mio. CHF

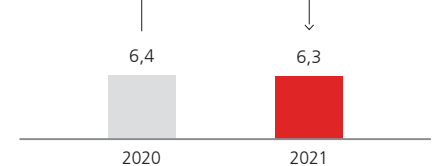
-6%



Pool für leistungsabhängige Zuteilungen pro Konzernleitungsmitglied

Mio. CHF

-1%



Traktandum 9.3. Genehmigung des maximalen Gesamtbetrags der fixen Vergütung der Mitglieder der Konzernleitung für das Geschäftsjahr 2023

Der Verwaltungsrat beantragt, den maximalen Gesamtbetrag der fixen Vergütung der Mitglieder der Konzernleitung in Höhe von 33 000 000 Franken für das Geschäftsjahr 2023 zu genehmigen.

Fixe Vergütung für die Mitglieder der Konzernleitung

Jedes Mitglied der Konzernleitung erhält ein festes Grundgehalt, das jährlich vom Compensation Committee überprüft wird. Das jährliche Grundgehalt der Group CEO-Position für 2021 betrug 2,5 Millionen Franken und ist seit 2011 unverändert geblieben. Die übrigen Mitglieder der Konzernleitung erhielten, ebenfalls unverändert seit 2011, jeweils ein Grundgehalt von 1,5 Millionen Franken (oder den Gegenwert in lokaler Währung).

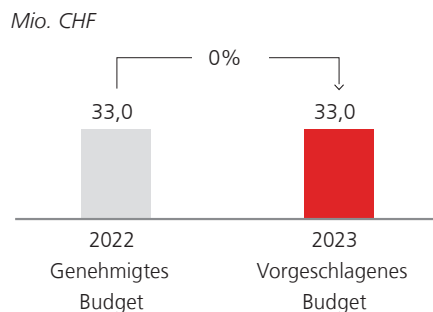
Im Verlauf des Jahres 2021 hielten zwei Konzernleitungsmitglieder eine UK Senior-Management-Funktion (SMF) für eine unserer UK-Einheiten. Zusätzlich zum Grundgehalt waren rollenbasierte Zulagen Teil ihrer fixen Vergütung. Eine solche Zulage verändert das Verhältnis zwischen fixer und variabler Vergütung und stellt keine Erhöhung der Gesamtvergütung dar.

Wir bieten allen Mitarbeitenden, einschliesslich Mitgliedern der Konzernleitung, bestimmte Nebenleistungen wie Krankenversicherung und Altersvorsorge. Die Vorsorgebeiträge und Nebenleistungen für Konzernleitungsmitglieder entsprechen den auch für andere Mitarbeitende geltenden lokalen Gegebenheiten. An die Konzernleitung werden keine erweiterten oder zusätzlichen Vorsorgeleistungen ausgerichtet.

Vorschlag für den Gesamtbetrag der fixen Vergütung 2023 der Konzernleitung

Der für 2023 vorgeschlagene Gesamtbetrag ist unverändert zum Vorjahr. Er reflektiert Kontinuität in der Planung und unveränderte Grundgehälter für den Group CEO und die übrigen Konzernleitungsmitglieder. Neben den Grundgehältern beinhaltet dieser Betrag auch rollenbasierte Zulagen im Einklang mit der EU-Eigenkapitalrichtlinie (CRD IV), die geschätzten Arbeitgeberbeiträge an Vorsorgeeinrichtungen sowie andere Nebenleistungen.

Der vorgeschlagene Betrag ermöglicht Flexibilität im Hinblick auf potenzielle Änderungen in der Zusammensetzung oder den Rollen der Konzernleitung, Wettbewerbserwägungen für potenziell notwendige zusätzliche rollenbasierte Zulagen sowie andere Faktoren (z. B. Änderungen von Wechselkursen oder Nebenleistungen).



Anmerkung: Nicht berücksichtigt im Betrag der fixen Vergütung sind die für das Geschäftsjahr 2023 auf 1,4 Millionen Franken geschätzten obligatorischen Arbeitgeberbeiträge an die Sozialversicherungen, die nicht als Vergütung betrachtet werden.

UBS Group AG
Postfach
CH-8098 Zürich

ubs.com

