

vergütungsbericht

2008

Auszug aus dem UBS Geschäftsbericht 2008



Inhaltsverzeichnis

- 1 Vergütungen, Beteiligungen und Darlehen
- 2 Vergütungsrichtlinien
- 4 Vergütung des Verwaltungsrates und der Konzernleitung im Jahr 2008
- 9 Aktien, Optionen und Darlehen für den Verwaltungsrat und die Konzernleitung (per Ende 2008)
- 16 Vergütungsgrundsätze der obersten UBS-Führungskräfte ab 2009

- 20 Kontaktadressen
- 21 UBS-Berichterstattung im Überblick

Vergütungen, Beteiligungen und Darlehen

Die für die obersten Führungskräfte geltenden Vergütungsgrundsätze sollen sicherstellen, dass deren Interessen mit denen der Aktionäre übereinstimmen, nämlich eine langfristige Wertschöpfung und nachhaltige Aktionärsrenditen. Diese Grundsätze wurden vom Human Resources and Compensation Committee des Verwaltungsrates definiert.

Brief des Human Resources and Compensation Committee des Verwaltungsrates

Sehr geehrte Aktionärinnen und Aktionäre,

Die globale Finanzdienstleistungsindustrie ist mit den grössten Herausforderungen seit Jahrzehnten konfrontiert. Diese Herausforderungen hatten 2008 deutliche und weitreichende Auswirkungen auf die Branche und auf UBS sowie ihre Konkurrenten. Die Vergütung der obersten Führungskräfte ist stets ein heikles Thema. 2008 wurde es in der Öffentlichkeit, in den Medien und in den Aufsichtsbehörden intensiver diskutiert als jemals zuvor.

UBS ging 2008 die aktuellen Fragen in Bezug auf die Vergütungen der obersten Führungskräfte sehr pro-aktiv an. Im Juli 2008 richtete der UBS-Verwaltungsrat ein neues Human Resources and Compensation Committee ein. Dieser Ausschuss ist für die Kontrolle der Leistungen der obersten Führungskräfte, die Struktur der Anstellungsverträge für die obersten Führungskräfte und die Nachfolgeplanung für Mitglieder des Verwaltungsrates und der Konzernleitung verantwortlich. Kurz nach seiner Gründung gab der Ausschuss eine gründliche Überprüfung aller Anreizsysteme innerhalb des UBS-Konzerns in Auftrag. Die Überprüfung wurde nach der Transaktion zwischen UBS und der Schweizerischen Nationalbank im Oktober 2008 beschleunigt. Bereits im folgenden Monat wurden die Grundsätze des neuen UBS-Vergütungsmodells, das 2009 umgesetzt werden soll, veröffentlicht. Parallel zu dieser Überprüfung führte UBS intensive Gespräche mit der Eidgenössischen

Finanzmarktaufsicht (FINMA) über zahlreiche Vergütungsthemen, unter anderem über das neue Vergütungsmodell und den variablen Anteil der Vergütungen, der für das Jahr 2008 an die Mitarbeiter auszurichten war.

Obwohl die Finanzdienstleistungsindustrie weit reichenden Schwierigkeiten gegenübersteht, hat der harte Wettbewerb um die besten Talente nicht nachgelassen. Eine konkurrenzfähige Vergütung ist daher nach wie vor ein effektives Instrument, um qualifizierte Führungskräfte zu rekrutieren und an das Unternehmen zu binden. Auch im neuen Vergütungsmodell bleibt die variable Vergütung, sowohl in bar als auch in Aktien, ein Kernelement. Die endgültige Höhe der variablen Vergütungskomponente, die an die Führungskräfte ausbezahlt wird, hängt jedoch davon ab, ob diese die an eine langfristige, risikoangepasste Wertschöpfung geknüpften Ziele erreicht haben. Neu an diesem Modell ist, dass leistungsabhängige Vergütungen im Rahmen des Performance Equity-Plans für die Dauer von zunächst drei Jahren direkt vom Unternehmensergebnis abhängen. Ausserdem müssen die Führungskräfte mindestens 75% aller ihnen zugeteilten Aktien (nach Steuern) weitere fünf Jahre lang halten. Um diese klare Verknüpfung zwischen dem Vergütungsaufwand und dem Mehrwert für die Aktionäre zu unterstreichen, hat UBS die Einführung einer dreijährigen Karenzfrist und eines Bonus-Malus-Systems (sogenannte «Claw-Back»-Struktur) für alle Bar-

vergütungen an die obersten Führungskräfte für das Jahr 2009 und darüber hinaus angekündigt.

Mit der Konzeption des neuen Vergütungsmodells wollte UBS ausdrücklich «ihre Unternehmenskultur verändern.» Alle Mitglieder des Human Resources and Compensation Committee sind fest davon überzeugt, dass das neue Vergütungsmodell eine zentrale Rolle auf dem Weg zum künftigen Erfolg spielen wird. Das Modell definiert explizite Ziele für die nachhaltige Wertschöpfung und vereinigt und fördert so gleichzeitig die Interessen der Aktionäre und jene des UBS-Konzerns. Da der Verwaltungsrat grossen Wert auf die Meinung der Aktionäre legt, wird er an der Generalversammlung 2009 eine nicht bindende Abstimmung über die Grundzüge der Vergütung für die obersten Führungskräfte durchführen. Informationen zu dieser Abstimmung finden Sie im Abschnitt «Vergütungsgrundsätze für UBS-Führungskräfte ab 2009». Lesen Sie bitte die entsprechenden Unterlagen und beteiligen Sie sich, dieses wegweisende Modell für die Vergütung von Führungskräften in die Praxis umzusetzen.



Jörg Wolle

Vorsitzender des Human Resources and Compensation Committee

Vergütungsrichtlinien

Human Resources and Compensation Committee

Das Human Resources and Compensation Committee besteht aus vier unabhängigen Mitgliedern des Verwaltungsrates. Dem Ausschuss gehörten am 31. Dezember 2008 folgende Mitglieder an: Jörg Wolle (Vorsitzender), Ernesto Bertarelli, Sally Bott und Helmut Panke. Der Ausschuss wurde 2008 durch die folgenden externen Berater unterstützt: Hostettler & Partner in Bezug auf die Konzeption des neuen Vergütungsmodells für oberste UBS-Führungskräfte, PricewaterhouseCoopers für die Konzeption des Performance Equity-Plans und Towers Perrin für die Marktdaten.

Kompetenzen und Verantwortlichkeiten

UBS ist mit Blick auf die Corporate Governance höchsten Standards verpflichtet. Das Human Resources and Compensation Committee hat die Aufgabe, die unternehmensweit geltenden Grundsätze zur Gesamtvergütung zu überprüfen

und dem Verwaltungsrat zu unterbreiten. Darüber hinaus ist der Ausschuss im Auftrag des Verwaltungsrates für die folgenden fünf Kernbereiche verantwortlich:

- Prüfung und Genehmigung des Gesamtvergütungssystems sowie der Vergütungsprogramme und -pläne;
- Festlegung des Verhältnisses zwischen Vergütung und Leistung;
- Genehmigung der Basissaläre und der jährlichen leistungsabhängigen Vergütungen der obersten Führungskräfte;
- Prüfung und Genehmigung der individuellen Anstellungsverträge; und
- Prüfung und Genehmigung der Vereinbarungen mit ausscheidenden Konzernleitungsmitgliedern.

Die Entscheidungsbefugnisse in Bezug auf Vergütungen sind im Organisationsreglement von UBS, Anhang B – «Responsibilities and authorities» und Anhang C – «Charter for the Committees of the Board of Directors of UBS AG» festgehalten. Die Struktur ist in der untenstehenden Grafik dargestellt.

Vergütungsbefugnis

Empfänger	Vorschlag zur Vergütung erfolgt durch	Bewilligt durch	Kommuniziert durch
Präsident des Verwaltungsrates	Vorsitzender des Human Resources and Compensation Committee	Human Resources and Compensation Committee	Human Resources and Compensation Committee
Group CEO	Verwaltungsratspräsident	Human Resources and Compensation Committee	Human Resources and Compensation Committee
Mitglieder der Konzernleitung	Group CEO	Human Resources and Compensation Committee	Group CEO
Unabhängige Mitglieder des Verwaltungsrates (Vergütungssystem und Gebühren)	Verwaltungsratspräsident/ Human Resources and Compensation Committee	Verwaltungsrat	Verwaltungsratspräsident

Zuteilungspolitik und Entscheidungsprozess

Der Ausschuss entscheidet über variable Bar- und Aktienvergütungsziele der obersten Führungskräfte, wobei das Ergebnis des Konzerns und des Unternehmensbereichs sowie die individuelle Leistung und die Marktdaten berücksichtigt werden.

Die individuelle Leistung wird jedes Jahr in einem formalen Prozess beurteilt, indem die erbrachten Leistungen mit den festgelegten persönlichen Zielen abgeglichen werden. Die persönlichen Ziele konzentrieren sich auf folgende Bereiche: Beitrag zum Ergebnis des Konzerns und des Unternehmensbereichs; aussergewöhnliche Leistungen bei der bereichsübergreifenden Zusammenarbeit; Fähigkeiten und Potenzial in Bezug auf die strategische Führung; ausserordentliches Berufs- und Fachwissen; Engagement zugunsten von UBS; Orientierung an den Werten und Leitsätzen; aktives Risikomanagement und die Schaffung von Mehrwert für die Aktionäre.

Die nicht bindende Abstimmung über die Vergütung der obersten Führungskräfte im Jahr 2009

UBS legt Wert auf die Meinung ihrer Aktionäre. An der im April 2009 stattfindenden Generalversammlung erhalten die Aktionäre die Gelegenheit, ihre Meinung in der Abstimmung über die Vergütungsgrundsätze für die obersten Führungskräfte ab dem Jahr 2009 auszudrücken. Im Abschnitt «Vergütungsgrundsätze für UBS-Führungskräfte ab 2009» finden sich die entsprechenden Informationen dazu. Da die endgültige Entscheidung über die Vergütung von Führungskräften rechtlich dem Verwaltungsrat obliegt, ist das Abstimmungsergebnis nicht bindend. UBS ist überzeugt, dass diese Abstimmung ein innovatives und sinnvolles Mittel ist, um die Aktionäre an der Meinungsbildung über Vergütungsfragen zu beteiligen.

Vergütung des Verwaltungsrates und der Konzernleitung im Jahr 2008

Vergütung des Verwaltungsrates

Verwaltungsratspräsident und vollamtliche Mitglieder des Verwaltungsrates

Da das neue Vergütungsmodell im Jahr 2008 noch nicht in Kraft war, hatte der Verwaltungsratspräsident grundsätzlich einen Anspruch auf eine variable, leistungsabhängige Vergütung, deren Höhe ausschliesslich vom Finanzergebnis abhängig ist. Gemäss der Ankündigung im Bericht zur Vergütung, der am 17. November 2008 veröffentlicht wurde, hat das Human Resources and Compensation Committee jedoch entschieden, dem Verwaltungsratspräsidenten 2008 keine variable Vergütung zuzuteilen. Die Gesamtvergütung des Verwaltungsratspräsidenten, Peter Kurer, betrug im Geschäftsjahr 2008 1 565 647 Franken. Damit war er 2008 das höchstbezahlte Mitglied des Verwaltungsrates. Die Vergütung bestand aus acht Monatsgehältern als Verwaltungsratspräsident, ohne vier Monatsgehältern als Mitglied der Geschäftsleitung.

Sowohl nach dem neuen als auch nach dem alten Vergütungsmodell wird im Entscheidungsprozess über die Gesamtvergütung des Verwaltungsratspräsidenten die Leistungsbeurteilung für das Jahr durch den gesamten Verwaltungsrat wie auch durch das Human Resources and Compensation Committee vorgenommen. Dabei werden die Vergütungsniveaus ähnlicher Funktionen ausserhalb von UBS berücksichtigt.

Vergütung für frühere vollamtliche Mitglieder und den früheren Verwaltungsratspräsidenten

Marcel Ospel, früherer Präsident des Verwaltungsrates, stand an der Generalversammlung vom 23. April 2008 nicht zur Wiederwahl. Stephan Haeringer, ehemaliger, vollamtlicher Vizepräsident, trat am 2. Oktober 2008 aus dem Verwaltungsrat zurück. Marco Suter, ein ehemaliges vollamtliches

Mitglied des Verwaltungsrates, schied am 1. Oktober 2007 aus dem Verwaltungsrat aus und gehörte bis zu seinem Rücktritt am 31. August 2008 als Group Chief Financial Officer der Konzernleitung an. Während Marcel Ospel UBS im April 2008 verliess, vereinbarten Stephan Haeringer und Marco Suter mit UBS, bis zu ihrem Austritt am 30. September 2009 bzw. 31. August 2009 weiterhin für UBS tätig zu sein. Alle drei Führungskräfte erhielten im Einklang mit ihren Arbeitsverträgen bis zum Ablauf ihrer zwölfmonatigen Kündigungsfrist ein Basissalär, eine Zahlung basierend auf ihrer durchschnittlichen Vergütung der letzten drei Jahre sowie bestimmte Mitarbeiterleistungen.

Für die Geschäftsjahre 2007 und 2008 erhielten Marcel Ospel, Stephan Haeringer und Marco Suter keine leistungsabhängigen Vergütungen. Ferner gaben Marcel Ospel, Stephan Haeringer und Marco Suter am 25. November 2008 bekannt, dass sie nach ihrem Rücktritt freiwillig auf einen erheblichen Teil ihres Lohnanspruchs verzichten, der ihnen für die Zeit ihrer Anstellung bei UBS zustand. Der zurückbezahlte oder nicht in Anspruch genommene Gesamtbetrag belief sich auf 33 Millionen Franken.

Die restlichen in den Jahren 2008 und 2009 fälligen, vertraglichen Verpflichtungen gegenüber allen drei ehemaligen Mitarbeitern des Verwaltungsrates beliefen sich nach Abzug der 33 Millionen Franken auf 10 Millionen Franken, die in der Erfolgsrechnung 2008 vollständig abgegrenzt wurden. Davon entfielen 2,3 Millionen Franken auf Marcel Ospel, 3,9 Millionen Franken auf Stephan Haeringer und 3,8 Millionen Franken auf Marco Suter.

Unabhängige Mitglieder des Verwaltungsrates

Die unabhängigen Mitglieder des Verwaltungsrates erhalten aufgrund ihres unabhängigen Status keine variable Vergütung. Ihre Vergütung hängt somit nicht vom Finanzergebnis

Vergütungen der vollamtlichen Mitglieder des Verwaltungsrates

CHF, Ausnahmen sind angegeben^a

Name, Funktion ¹	Für das Geschäftsjahr endend am	Basissalär	Jährliche leistungsabhängige Vergütung (Baranteil)	Jährliche leistungsabhängige Vergütung (UBS-Aktien – zum Marktwert) ^b	Leistungsabhängige Vergütung (Optionen – zum Marktwert) ^c	Sachleistungen ^d	Arbeitgeberbeiträge an Vorsorgeeinrichtungen ^e	Total
Peter Kurer, Verwaltungsratspräsident	2008	1 333 333	0	0	0	58 267	174 047	1 565 647
Marcel Ospel, Verwaltungsratspräsident	2008	666 667	0	0	0	80 755	87 023	834 445
	2007	2 000 000	0	0	0	307 310	261 069	2 568 379
Stephan Haeringer, vollamtlicher Vizepräsident	2008	1 125 000	0	0	0	108 846	195 802	1 429 648
	2007	1 500 000	0	0	0	111 808	261 069	1 872 877
Marco Suter, vollamtlicher Vizepräsident	2008							
	2007	1 125 000	0	0	0	70 820	155 252	1 351 072

¹ Peter Kurer war per 31. Dezember 2008 das einzige vollamtliche Mitglied des Verwaltungsrates; Marcel Ospel stand im April 2008 nicht zur Wiederwahl und Stephan Haeringer schied während des Jahres als Mitglied aus dem Verwaltungsrat aus. Sie erhalten einen pro-rata Anteil für die vier respektive neun Monate als vollamtliche Verwaltungsratsmitglieder. 2007: Marco Suter schied während des Jahres aus dem Verwaltungsrat aus. Er erhielt einen pro-rata Anteil für die neun Monate als vollamtlicher Vizepräsident.

Details zu den Vergütungen der unabhängigen Mitglieder des Verwaltungsrates und zusätzliche Informationen

CHF, Ausnahmen sind angegeben⁹

Name, Funktion ¹	Audit Committee	HR & Compensation Committee	Governance & Nominating Committee	Corporate Responsibility Committee	Risk Committee	Strategy Committee	Vergütungen für				Aktienanteil ³	Anzahl Aktien ^{4,5}		
							Für den Zeitraum GV zu GV	Grundhonorar	Ausschuss-Einsätze	Sachleistungen			Zusatzleistungen	Total
Ernesto Bertarelli, Mitglied		M	M				2008/2009	325 000	200 000	0	0	525 000	100	51 596
			M				2007/2008	325 000	150 000	0	0	475 000	100	14 677
Sally Bott, Mitglied ²		M		M			2008/2009	162 500	75 000	0	0	237 500	50	12 280
							2007/2008							
Rainer-Marc Frey, Mitglied ²					M	M	2008/2009	162 500	150 000	0	0	312 500	50	16 158
							2007/2008							
Bruno Gehrig, Mitglied ²	M						2008/2009	162 500	100 000	0	0	262 500	50	13 572
							2007/2008							
Gabrielle Kaufmann-Kohler, Mitglied			V	M			2008/2009	325 000	250 000	0	0	575 000	50	29 731
			M	M			2007/2008	325 000	250 000	0	0	575 000	50	9 349
Sergio Marchionne, Senior Independent Director, Vizepräsident		M				M	2008/2009	325 000	200 000	0	250 000 ⁶	775 000	100	76 228
			M				2007/2008	325 000	200 000	0	0	525 000	100	16 226
Rolf A. Meyer, Mitglied ²	M	M					2008/2009	162 500	150 000	0	0	312 500	50	16 158
	M	V					2007/2008	325 000	650 000	0	0	975 000	50	15 853
Helmut Panke, Mitglied		M			M		2008/2009	325 000	300 000	0	0	625 000	50	32 316
			V				2007/2008	325 000	250 000	0	0	575 000	50	9 349
William G. Parrett, Mitglied ²	M						2008/2009	162 500	100 000	0	0	262 500	50	13 572
							2007/2008							
David Sidwell, Mitglied				M	V		2008/2009	325 000	450 000	0	0	775 000	50	40 072
							2007/2008							
Peter Spuhler, Mitglied ²		M					2008/2009	162 500	0	0	0	162 500	100	15 945
							2007/2008	325 000	200 000	0	0	525 000	100	16 226
Peter R. Voser, Mitglied	V					M	2008/2009	325 000	400 000	0	0	725 000	50	37 487
	M						2007/2008	325 000	300 000	0	0	625 000	50	10 162
Lawrence A. Weinbach, Mitglied ²	M						2008/2009	162 500	100 000	0	0	262 500	50	13 572
	V						2007/2008	325 000	600 000	0	0	925 000	50	15 040
Jörg Wölle, Mitglied		V	M				2008/2009	325 000	300 000	0	0	625 000	50	32 316
			M				2007/2008	325 000	150 000	0	0	475 000	100	14 677
Total 2008												6 437 500		
Total 2007													5 675 000	

Legende: V = Vorsitzender des entsprechenden Ausschusses; M = Mitglied des entsprechenden Ausschusses

¹ Per 31. Dezember 2008 waren 11 unabhängige Mitglieder des Verwaltungsrates im Amt. David Sidwell wurde an der Generalversammlung vom 23. April 2008 in den Verwaltungsrat gewählt und Rolf A. Meyer, Peter Spuhler und Lawrence A. Weinbach sind an der ausserordentlichen Generalversammlung vom 2. Oktober 2008 aus dem Verwaltungsrat ausgetreten. Sally Bott, Rainer-Marc Frey, Bruno Gehrig und William G. Parrett wurden an der ausserordentlichen Generalversammlung vom 2. Oktober 2008 in den Verwaltungsrat gewählt. ² Vergütung nur für sechs Monate, da diese Mitglieder per 2. Oktober 2008 entweder zurückgetreten sind oder gewählt wurden. ³ Honorare werden zu 50% in bar und zu 50% in gesperrten UBS-Aktien ausbezahlt. Unabhängige Verwaltungsratsmitglieder können beantragen, dass ihnen 100% ihres Lohnes in gesperrten UBS-Aktien ausbezahlt wird. ⁴ Für 2008 wurden die Aktien zu CHF 11,38 bewertet (Durchschnittspreis der UBS-Aktien an der SWX Europe während der 10 letzten Handelstage im Februar 2009) und mit einem Preisabschlag von 15%, entsprechend einem Preis von CHF 9,67, zugeteilt. Die Aktien sind für vier Jahre blockiert. Für 2007 wurden die Aktien zu CHF 36,15 bewertet (Durchschnittspreis der UBS-Aktien an der SWX Europe während der 10 letzten Handelstage im Februar 2008) und mit einem Preisabschlag von 15%, entsprechend einem Preis von CHF 30,75, zugeteilt. ⁵ Die Anzahl ausgezahlter Aktien reduziert sich im Falle der 100%-Wahloption um den für die Sozialversicherungsbeiträge aufzuwendenden Betrag. Alle Vergütungen sind sozialversicherungs- und quellensteuerpflichtig. ⁶ Diese Vergütung ist mit der neu kreierte Funktion des Senior Independent Director verbunden.

Zusätzlich wurden einmalige Vergütungen an die Vorsitzenden des Risk Committee (CHF 500 000), des Governance and Nominating Committee (CHF 300 000) und des Human Resources and Compensation Committee (CHF 200 000) entrichtet. Diese Vergütungen reflektieren die substantielle Arbeitsbelastung für die Aufstellung des neuen Risk Committee sowie die Aufgabenerweiterung des Governance and Nominating Committee und des Human Resources and Compensation Committee.

Gesamtvergütungen aller Mitglieder des Verwaltungsrates

CHF, Ausnahmen sind angegeben⁹

	Für das Geschäftsjahr endend am	Total
Gesamtvergütungen aller Verwaltungsratsmitglieder	2008	10 267 240
Gesamtvergütungen aller Verwaltungsratsmitglieder	2007	11 467 328

des UBS-Konzerns ab. Die Honorare für unabhängige Mitglieder werden jährlich vom Verwaltungsratspräsidenten und vom Human Resources and Compensation Committee überprüft und dem Verwaltungsrat zur Genehmigung vorgelegt. UBS hat mit keinem unabhängigen Mitglied des Verwaltungsrates einen Anstellungsvertrag abgeschlossen, der Sach- und Zusatzleistungen nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses vorsieht.

2008 hat der Verwaltungsrat die an die Mitglieder seiner Ausschüsse zu zahlenden Gesamtvergütungen erheblich gekürzt. Diese Entscheidung wurde nach Untersuchung der üblichen Praxis in vergleichbaren, global tätigen Finanzdienstleistungsunternehmen und anderen massgebenden Unternehmen in der Schweiz getroffen.

Die vorangehende Tabelle zeigt die Vergütung der unabhängigen Mitglieder des Verwaltungsrates für das Jahr 2008 für den Zeitraum zwischen den Generalversammlungen 2008 und 2009.

Vergütung der Konzernleitung

Im Jahr 2008 sank die Gesamtvergütung der Konzernleitung gegenüber dem Vorjahr deutlich, da den Mitgliedern der Konzernleitung wegen des negativen Gesamtergebnisses des Konzerns im Geschäftsjahr 2008 keine variablen Vergütungen zugeteilt wurden. Die Gesamtvergütung für das höchstbezahlte Mitglied der Konzernleitung, Marcel Rohner, betrug für das Geschäftsjahr 2008 1 814 702 Franken.

Basissalär

Die Höhe des Basissalärs der obersten Führungskräfte wird nach Massgabe ihrer Aufgabe und Funktion individuell fest-

gelegt. Das Basissalär besteht aus einem fixen Vergütungsbeitrag und wird nur dann angepasst, wenn sich die Verantwortung der obersten Führungskraft in einem wesentlichem Umfang ändert.

Der Anteil des Basissalärs an der Gesamtvergütung kann wegen des variablen Anteils der jährlichen leistungsabhängigen Vergütungen von Jahr zu Jahr erheblich variieren. Da im Geschäftsjahr 2008 keine variablen, leistungsabhängigen Vergütungen ausbezahlt wurden, beliefen sich die Basissaläre für die obersten Führungskräfte auf 93,7% der Gesamtvergütungen (2007: 20,6%). Der Restbetrag von 6,3% reflektieren die Sach- und Zusatzleistungen.

Sach- und Zusatzleistungen

Um in jedem lokalen Markt die besten Mitarbeiter rekrutieren und an das Unternehmen binden zu können, bietet UBS Sach- und Zusatzleistungen, die in diesen Märkten konkurrenzfähig und angemessen sind. Die Verfahren für die Änderung, Einstellung oder Einführung neuer Sach- und Zusatzleistungen sind im Organisationsreglement der UBS AG festgehalten. UBS erachtet Sach- und Zusatzleistungen als Bestandteil der Gesamtvergütungen, die je nach Standort sehr unterschiedlich ausfallen können.

Für oberste Führungskräfte sind grundsätzlich keine speziellen Sach- und Zusatzleistungen vorgesehen. Sie erhalten dieselben Sach- und Zusatzleistungen wie alle anderen Mitarbeiter am jeweiligen Standort und im jeweiligen Geschäftsfeld.

In der Schweiz erhalten die obersten Führungskräfte dieselben Vorsorgeleistungen wie alle anderen Mitarbeiter. Der allgemeine Vorsorgeplan der Bank besteht aus zwei Elementen des Beitragsprimats: Einem Plan für das Basissalär und einem für die leistungsabhängige Vergütung.

Gesamtvergütungen aller Mitglieder der Konzernleitung

CHF, Ausnahmen sind angegeben^a

Name, Funktion	Für das Geschäftsjahr endend am	Basissalär	Jährliche leistungsabhängige Vergütung (Baranteil)	Jährliche leistungsabhängige Vergütung (UBS-Aktien – zum Marktwert) ^b	Leistungsabhängige Vergütung (Optionen – zum Marktwert) ^c	Sachleistungen ^d	Arbeitgeberbeiträge an Vorsorgeeinrichtungen ^e	Total
Marcel Rohner, Group Chief Executive Officer (höchste Gesamtvergütung)	2008	1 500 000	0	0	0	161 768	152 934	1 814 702
Rory Tapner, Chairman und CEO Asia Pacific (höchste Gesamtvergütung)	2007	1 291 960	4 501 900	4 501 904	0	10 256	900	10 306 920
Gesamtvergütungen aller Konzernleitungsmitglieder, die per 31. Dezember 2008 im Amt waren ¹	2008	7 815 943	0	0	0	457 652	817 315	9 090 911
Gesamtvergütungen aller Konzernleitungsmitglieder, die per 31. Dezember 2007 im Amt waren ¹	2007	6 995 885	15 305 667	15 305 708	0	532 706	912 974	39 052 939
Gesamtvergütungen aller 2008 ausgeschiedenen Konzernleitungsmitglieder ²	2008	1 614 871	0	0	0	234 838	258 423	2 108 132
Gesamtvergütungen aller 2007 ausgeschiedenen Konzernleitungsmitglieder ²	2007	2 511 947	23 042 376	6 750 036	0	406 567	275 635	32 986 561

¹ Anzahl und Verteilung an die Mitglieder der Konzernleitung: 2008: Per 31. Dezember waren 12 Konzernleitungsmitglieder im Amt. 2007: Per 31. Dezember waren acht Konzernleitungsmitglieder im Amt. ² Anzahl und Verteilung der Mitglieder der Konzernleitung: 2008: Vier Monate als Mitglied der Konzernleitung für Peter Kurer, acht Monate für Marco Suter und 10 Monate für Joe Scoby. 2007: Neun Monate für Huw Jenkins und Clive Standish sowie sechs Monate für Peter Wuffli.

Die obersten Führungskräfte im Ausland sind an üblichen lokalen Vorsorgeplänen beteiligt, an denen auch die anderen Mitarbeiter beteiligt sind und die demzufolge keine besonderen Bestimmungen für die obersten Führungskräfte vorsehen. In den USA können sich Führungskräfte für den Beitragsprimatplan 401K entscheiden, der allen Mitarbeitern offen steht. Zusätzlich nehmen einige Führungskräfte an bestehenden alten Vorsorgeplänen teil, die auch anderen Mitarbeitern offen standen, die neu rekrutierten Mitarbeitern jedoch nicht mehr zur Verfügung stehen. In Grossbritannien besteht für die obersten Führungskräfte ebenfalls ein Beitragsprimatplan. Sie können auch an einem bestehenden Beitragsprimatplan teilnehmen, der allen Mitarbeitern offen stand, aber für neu rekrutierte Mitarbeiter geschlossen ist. Es werden keine speziellen Vorsorgepläne angeboten, die den obersten Führungskräften vorbehalten sind.

→ Siehe «Anmerkung 30 Vorsorgeeinrichtungen und andere Leistungen an Arbeitnehmer nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses» der Konzernrechnung dieses Berichts für weitere Informationen über Sach- und Zusatzleistungen

Leistungsabhängige Bar- und Aktienvergütung

Der Grundsatz der UBS-Vergütungspolitik für die obersten Führungskräfte lautet «Pay for Performance» (Leistungsvergütung). Wie bereits erwähnt, hat das Human Resources and Compensation Committee beschlossen, den Mitgliedern der Konzernleitung für 2008 keine variable Vergütung – weder in bar noch in Aktien – zuzuteilen. Diese Entscheidung trägt dem insgesamt schwachen Konzernergebnis und der Tatsache Rechnung, dass wichtige Leistungsziele trotz

einiger sehr guter Ergebnisse in keinem der einzelnen Unternehmensbereiche erreicht wurden.

Ersatz für verfallene Zuteilungen aus Vergütungsplänen des früheren Anstellungsverhältnisses

Jerker Johansson und Markus U. Diethelm nahmen 2008 ihre Tätigkeit bei UBS auf. Insgesamt erhielten sie einen Barbetrag von 370 000 Franken, 574 432 Aktien mit einem Marktwert am Zuteilungsdatum von 10,7 Millionen Franken, 700 000 Optionen zu einem Ausübungspreis von 36.46 Franken und 7 420 Optionen zu einem Ausübungspreis von 28.10 Franken. Diese wurden als Ersatz für aufgrund ihrer Anstellung bei der UBS verfallene Vergütungen sowie Sach- und Zusatzleistungen aus ihren früheren Arbeitsverhältnissen zugeteilt, was einer marktüblichen Praxis entspricht.

Anstellungsverträge

Bei den Anstellungsverträgen für die bestehenden Mitglieder der Konzernleitung wurden 2008 keine wesentlichen Änderungen vorgenommen. Auch die Kündigungsfrist von zwölf Monaten änderte sich im Geschäftsjahr 2008 nicht.

Vergütungen der ehemaligen Mitglieder des Verwaltungsrates und der Konzernleitung

Vergütungen und Sachleistungen, die ehemaligen Mitgliedern des Verwaltungsrates und der Konzernleitung gewährt wurden, beruhen auf bestehenden Vereinbarungen.

Erläuterungen zu den Details der Vergütungen an vollamtliche Mitglieder des Verwaltungsrates und Mitglieder der Konzernleitung:

- Lokale Währungen werden in Schweizer Franken zum Wechselkurs gemäss Anmerkung 39 Wichtigste Fremdwährungsumrechnungskurse umgerechnet.
- Wert pro Aktie bei Zuteilung: 36.15 Franken/33.55 US-Dollar für 2008 zugeteilte Aktien gemäss Leistungsausweis im Jahr 2007. Bei den Kursen handelt es sich um den durchschnittlichen Kurs der UBS-Aktien im Zuteilungsjahr an der SWX Europe und an der New York Stock Exchange (NYSE) der letzten zehn Handelstage des Monats Februar.
- Für das Referenzjahr 2008 wurden 2009 keine Optionen zugeteilt.
- Sachleistungen: Autoleasing, Firmenwagen, Mitarbeitererrabatte auf Bankprodukte und -dienstleistungen, Beiträge an die Krankenversicherung, allgemeine Spesenpauschale (zum Marktwert).
- Oberste Führungskräfte in der Schweiz nehmen an demselben Vorsorgeplan teil wie alle übrigen Mitarbeiter. Der Plan sieht vor, dass die Mitarbeiter bis zu einer Vergütung in Höhe von 820 800 Franken vom Unternehmen einen Beitrag an den Vorsorgeplan erhalten. Die Leistungen bestehen aus einer Altersrente, einer Überbrückungsrente und einer einmaligen Auszahlung des angesparten Kapitals. Die Mitarbeiter leisten ebenfalls Beiträge an den Plan. In diesem Betrag nicht berücksichtigt sind die obligatorischen Arbeitgeberbeiträge an die Sozialversicherung (AHV, ALV). Die Arbeitgeberbeiträge an die gesetzlich vorgeschriebene berufliche Vorsorge gemäss BVG sind indes eingeschlossen. Die Arbeitnehmerbeiträge sind darin ebenfalls enthalten.
In den USA und in Grossbritannien nehmen die obersten Führungskräfte an denselben Vorsorgeplänen teil wie alle übrigen Mitarbeiter. In den USA gibt es zwei verschiedene Pläne. Beim Cash-Balance-Plan ist das versicherte Gehalt auf 250 000 US-Dollar beschränkt. Dieser Plan steht neu rekrutierten Mitarbeitern nicht mehr offen. US-Führungskräfte können zudem am Beitragsprimatplan 401K von UBS teilnehmen, der allen Mitarbeitern offen steht. Die Beitragshöhe ist für Arbeitgeber und Arbeitnehmer gleich. In Grossbritannien haben die obersten Führungskräfte die Wahl zwischen der Teilnahme am ordentlichen Vorsorgeplan, bei dem das versicherte Gehalt auf 100 000 britische Pfund beschränkt ist, und der Teilnahme an einem Leistungsprimatplan, dessen Altersrenten sich nach dem durchschnittlichen Basissalär richten und der keine Obergrenze für das versicherte Gehalt vorsieht.

Vergütungen der ehemaligen Mitglieder des Verwaltungsrates und der Konzernleitung¹
CHF, Ausnahmen sind angegeben^a

Name, Funktion	Für das Geschäftsjahr	Vergütungen	Sachleistungen	Total
Georges Blum, ehemaliges Mitglied des Verwaltungsrates (Schweizerischer Bankverein)	2008		101 579	101 579
	2007		90 803	90 803
Franz Galliker, ehemaliges Mitglied des Verwaltungsrates (Schweizerischer Bankverein)	2008		69 596	69 596
	2007		62 174	62 174
Walter G. Frehner, ehemaliges Mitglied des Verwaltungsrates (Schweizerischer Bankverein)	2008		74 663	74 663
	2007		73 061	73 061
Hans (Liliane) Strasser, ehemaliges Mitglied des Verwaltungsrates (Schweizerischer Bankverein)	2008		32 673	32 673
	2007		42 311	42 311
Robert Studer, ehemaliges Mitglied des Verwaltungsrates (Schweizerische Bankgesellschaft)	2008		126 208	126 208
	2007		260 162	260 162
Alberto Togni, ehemaliges Mitglied des Verwaltungsrates (UBS)	2008	318 461	427 949	746 410
	2007	318 401	502 478	820 879
Philippe de Weck, ehemaliges Mitglied des Verwaltungsrates (Schweizerische Bankgesellschaft)	2008		109 703	109 703
	2007		129 701	129 701
Gesamtvergütungen aller ehemaligen Konzernleitungsmitglieder ²	2008	0	171 180	171 180
	2007	0	257 791	257 791
Gesamtvergütungen aller ehemaligen Mitglieder des Verwaltungsrates und der Konzernleitung	2008	318 461	1 113 551	1 432 012
	2007	318 401	1 418 481	1 736 882

¹ Vergütungen in Verbindung mit der Tätigkeit des ehemaligen Mitglieds im Verwaltungsrat oder in der Konzernleitung die nicht marktüblich ist. ² Umfasst zwei ehemalige Konzernleitungsmitglieder.

Aktien, Optionen und Darlehen für den Verwaltungsrat und die Konzernleitung (per Ende 2008)

geprüft

Aktien- und Optionsbesitz von Mitgliedern des Verwaltungsrates per 31. Dezember 2007/2008

Name, Funktion ¹	Für das Geschäftsjahr endend am	Anzahl Aktien	Stimmrechte in %	Anzahl Optionen	Möglicherweise übertragene Stimmrechte in % ²	Typ und Anzahl Optionen ³
Peter Kurer, Verwaltungsratspräsident	2008	416 088	0.025	372 995	0.022	xxx: 85 256 xxxv: 95 913 xli: 95 913 xlv: 95 913
	2007	292 762	0.026	350 000	0.031	xxx: 80 000 xxxv: 90 000 xli: 90 000 xlv: 90 000
Sergio Marchionne, Senior Independent Director, Vizepräsident	2008	87 926	0.005	0	0.000	
	2007	45 800	0.004	0	0.000	
Ernesto Bertarelli, Mitglied	2008	89 434	0.005	0	0.000	
	2007	48 411	0.004	0	0.000	
Sally Bott, Mitglied	2008	1	0.000	0	0.000	
	2007					
Rainer-Marc Frey, Mitglied	2008	0	0.000	0	0.000	
	2007					
Bruno Gehrig, Mitglied	2008	3 000	0.000	0	0.000	
	2007					
Gabrielle Kaufmann-Kohler, Mitglied	2008	18 713	0.001	0	0.000	
	2007	3 303	0.000	0	0.000	
Helmut Panke, Mitglied	2008	31 971	0.002	0	0.000	
	2007	13 206	0.001	0	0.000	
William G. Parrett, Mitglied	2008	4 000	0.000	0	0.000	
	2007					
David Sidwell, Mitglied	2008	1	0.000	0	0.000	
	2007					
Peter R. Voser, Mitglied	2008	30 823	0.002	0	0.000	
	2007	11 580	0.001	0	0.000	
Jörg Wolle, Mitglied	2008	41 509	0.002	0	0.000	
	2007	7 709	0.001	0	0.000	

¹ Diese Tabelle enthält gesperrte sowie nicht gesperrte Aktien und Optionen von Mitgliedern des Verwaltungsrates inklusive nahestehender Personen. ² Keine Konversionsrechte ausstehend. ³ Details zu den Optionsplänen und Bedingungen sind in Anmerkung 31 Aktien- und andere Beteiligungspläne des Anhangs zur Konzernrechnung dieses Berichts aufgeführt.

Konzernleitung

Richtlinien zum Aktienbesitz der obersten Führungskräfte

Die Richtlinien zum Aktienbesitz gewährleisten, dass die Interessen der Führungskräfte mit jenen der Aktionäre im Einklang stehen. Bis und mit 2008 waren die obersten Führungskräfte verpflichtet, UBS-Aktien im fünffachen Wert des durchschnittlichen Baranteils ihrer Gesamtvergütung (Basissalär plus Baranteil der leistungsabhängigen Vergütung) der drei vorhergehenden Jahre zu erwerben und

zu halten. Mit der Anpassung des Vergütungsmodells ändern sich ab 2009 auch die Richtlinien zum Aktienbesitz (für nähere Angaben siehe Abschnitt «Vergütungsgrundsätze der obersten UBS-Führungskräfte ab 2009» dieses Berichts). Die obersten Führungskräfte dürfen keine Transaktionen eingehen, um das Risiko von Kursschwankungen von gesperrten UBS-Aktien, Anwartschaften auf UBS-Aktien oder Aktienoptionen aus UBS-Beteiligungsplänen abzusichern, zu mindern oder auf andere Weise zu übertragen.

geprüft **Aktien- und Optionsbesitz von Mitgliedern der Konzernleitung per 31. Dezember 2007/2008**

Name, Funktion ¹	Für das Geschäftsjahr endend am	Anzahl Aktien	Stimmrechte in %	Anzahl Optionen	Möglicherweise übertra- gene Stimmrechte in % ²	Typ und Anzahl Optionen ³
Marcel Rohner, Group Chief Executive Officer	2008	711 366	0.042	1 055 043	0.063	xxv: 31 971 xxx: 213 140 xxxv: 277 082 xli: 319 710 xlv: 213 140
	2007	501 846	0.044	990 000	0.088	xxv: 30 000 xxx: 200 000 xxxv: 260 000 xli: 300 000 xlv: 200 000
John Cryan, Group Chief Financial Officer	2008	235 929	0.014	382 673	0.023	v: 21 362 vi: 20 731 vii: 20 725 xii: 5 454 xiii: 5 294 xiv: 5 292 xvii: 23 626 xviii: 23 620 xix: 23 612 xxi: 5 526 xxii: 5 524 xxiii: 5 524 xxvii: 17 072 xxviii: 17 068 xxix: 17 063 xxxii: 14 210 xxxiii: 14 210 xxxiv: 14 207 xxxviii: 5 330 xxxix: 5 328 xl: 5 326 xlii: 17 762 xliii: 17 762 xliv: 17 760 xlvi: 53 285
	2007					
Markus U. Diethelm, Group General Counsel	2008	112 245	0.007	0	0.000	0
	2007					
John A. Fraser, Chairman und CEO Global Asset Management	2008	583 812	0.035	1 144 808	0.068	i: 56 013 viii: 76 380 xv: 127 884 xx: 127 884 xxxi: 170 512 xxxvi: 202 483 xli: 213 140 xlv: 170 512
	2007	461 764	0.041	1 074 232	0.095	i: 52 560 viii: 71 672 xv: 120 000 xx: 120 000 xxxi: 160 000 xxxvi: 190 000 xli: 200 000 xlv: 160 000
Marten Hoekstra, Deputy CEO Global Wealth Management & Business Banking and Head Wealth Management US	2008	245 397	0.015	684 168	0.041	ii: 8 679 iii: 8 421 iv: 8 421 ix: 8 823 x: 12 825 xi: 8 561 xxvi: 42 628 xxxi: 53 285 xxxvi: 53 285 xli: 85 256 xlv: 154 931 xlvii: 239 053
	2007					
Jerker Johansson, Chairman and CEO Investment Bank	2008	521 544	0.031	753 410	0.045	xlvi: 745 990 xlix: 7 420
	2007					

¹ Diese Tabelle enthält alle gesperrten und nicht gesperrten Aktien und Optionen von Mitgliedern der Konzernleitung inklusive nahestehender Personen. ² Keine Konversionsrechte ausstehend. ³ Details zu den Optionsplänen und Bedingungen sind in Anmerkung 31 Aktien- und andere Beteiligungspläne des Anhangs zur Konzernrechnung dieses Berichts aufgeführt.

Aktien- und Optionsbesitz von Mitgliedern der Konzernleitung per 31. Dezember 2007/2008

Name, Funktion ¹	Für das Geschäftsjahr endend am	Anzahl Aktien	Stimmrechte in %	Anzahl Optionen	Möglicherweise übertra- gene Stimmrechte in % ²	Typ und Anzahl Optionen ³	
Philip J. Lofts, Group Chief Risk Officer	2008	186 434	0.011	577 723	0.034	v:	11 445
						vi:	11 104
						vii:	11 098
						xii:	1 240
						xiii:	5 464
						xiv:	1 199
						xvii:	9 985
						xviii:	9 980
						xix:	9 974
						xxi:	1 833
						xxii:	1 830
						xxiii:	1 830
						xxvii:	35 524
						xxviii:	35 524
xxix:	35 521						
xxxv:	117 090						
xli:	117 227						
xlvi:	85 256						
xlvii:	74 599						
	2007						
Walter Stuerzinger, Chief Operating Officer, Corporate Center	2008	296 886	0.018	372 995	0.022	xvi:	31 971
						xxx:	63 942
						xxxv:	85 256
						xli:	95 913
	2007	209 442	0.019	350 000	0.031	xvi:	30 000
						xxx:	60 000
						xxxv:	80 000
						xli:	90 000
						xlvi:	90 000
Rory Tapner, Chairman und CEO Asia Pacific	2008	827 809	0.049	1 379 533	0.082	vii:	281 862
						xv:	213 140
						xxiv:	213 140
						xxx:	170 512
						xxxv:	159 855
						xli:	170 512
	2007	514 365	0.046	1 294 486	0.115	xlvi:	170 512
						vii:	264 486
						xv:	200 000
						xxiv:	200 000
						xxx:	160 000
						xxxv:	150 000
						xli:	160 000
						xlvi:	160 000
Raoul Weil, Chairman und CEO Global Wealth Management & Business Banking, hat seine Funktion interimistisch abgetreten	2008	315 698	0.019	432 409	0.026	xv:	53 285
						xxxv:	102 281
						xli:	127 884
						xlvi:	148 959
	2007	212 934	0.019	405 752	0.036	xv:	50 000
						xxxv:	95 976
						xli:	120 000
						xlvi:	139 776
Alexander Wilmot-Sitwell, Chairman und CEO, UBS Group EMEA und Joint Global Head IB Department	2008	304 655	0.018	353 807	0.021	xxxiv:	53 282
						xxxvii:	2 130
						xxxviii:	35 524
						xxxix:	35 524
						xl:	35 521
						xlvi:	106 570
						xlvii:	85 256
	2007						
Robert Wolf, Chairman and CEO, UBS Group Americas / President Investment Bank	2008	827 307	0.049	948 473	0.056	xx:	287 739
						xxxi:	213 140
						xxxvi:	127 884
						xli:	106 570
						xlvi:	106 570
						xlvii:	106 570
	2007						

¹ Diese Tabelle enthält alle gesperrten und nicht gesperrten Aktien und Optionen von Mitgliedern der Konzernleitung inklusive nahestehender Personen. ² Keine Konversionsrechte ausstehend.
³ Details zu den Optionsplänen und Bedingungen sind in Anmerkung 31 Aktien- und andere Beteiligungspläne des Anhangs zur Konzernrechnung dieses Berichts aufgeführt.

geprüft Total aller gesperrten und nicht gesperrten Aktien, die von nebenamtlichen Verwaltungsräten gehalten werden¹

	Total	Davon nicht gesperrt	Davon gesperrt bis			
			2009	2010	2011	2012
Aktienbesitz am 31. Dezember 2008	307 378	177 027	12 126	13 592	30 193	74 440
			2008	2009	2010	2011
Aktienbesitz am 31. Dezember 2007	296 533	134 808	30 602	43 096	35 874	52 153

¹ Inklusive nahe stehende Personen.

Kein Mitglied des Verwaltungsrates hält 1% oder mehr aller ausstehenden Aktien.

geprüft Total aller frei verfügbaren und gesperrten Aktien, welche von vollamtlichen Mitgliedern des Verwaltungsrates und den Mitgliedern der Konzernleitung gehalten werden¹

	Total	Davon frei verfügbar	Davon frei verfügbar				
			2009	2010	2011	2012	2013
Aktien gehalten per 31. Dezember 2008	5 585 170	2 977 807	1 058 881	595 638	461 376	319 776	171 692
			2008	2009	2010	2011	2012
Aktien gehalten per 31. Dezember 2007	6 396 479	3 831 550	796 533	653 726	526 425	362 709	225 536

¹ Inklusive nahe stehende Personen.

Kein Mitglied des Verwaltungsrates oder der Konzernleitung hält 1% oder mehr aller ausstehenden Aktien.

Frei verfügbare und gesperrte Optionen, die von unabhängigen Mitgliedern des Verwaltungsrates und Mitgliedern der Konzernleitung per 31. Dezember 2007/2008 gehalten werden

Typ	Anzahl Optionen	Zuteilungsjahr	Frei verfügbar per	Verfalldatum	Bezugsverhältnis	Ausübungspreis
i	56 013	2001	20.2.2004	20.02.2009	1:1	CHF 46.92
ii	8 679	2002	31.1.2002	31.07.2012	1:1	USD 21.24
iii	8 421	2002	31.1.2004	31.07.2012	1:1	USD 21.24
iv	8 421	2002	31.1.2005	31.07.2012	1:1	USD 21.24
v	32 807	2002	31.01.2003	31.01.2012	1:1	CHF 36.49
vi	31 835	2002	31.01.2004	31.01.2012	1:1	CHF 36.49
vii	313 685	2002	31.01.2005	31.01.2012	1:1	CHF 36.49
viii	76 380	2002	31.01.2005	31.01.2012	1:1	USD 21.24
ix	8 823	2002	28.02.2002	28.08.2012	1:1	USD 21.70
x	12 825	2002	29.02.2004	28.08.2012	1:1	USD 21.70
xi	8 561	2002	28.02.2005	28.08.2012	1:1	USD 21.70
xii	6 694	2002	28.02.2003	28.02.2012	1:1	CHF 36.65
xiii	10 758	2002	28.02.2004	28.02.2012	1:1	CHF 36.65
xiv	6 491	2002	28.02.2005	28.02.2012	1:1	CHF 36.65
xv	394 309	2002	28.06.2005	28.06.2012	1:1	CHF 37.90
xvi	31 971	2002	28.06.2005	28.12.2012	1:1	CHF 37.90
xvii	33 611	2003	01.03.2004	31.01.2013	1:1	CHF 27.81
xviii	33 600	2003	01.03.2005	31.01.2013	1:1	CHF 27.81
xix	33 586	2003	01.03.2006	31.01.2013	1:1	CHF 27.81
xx	415 623	2003	31.01.2006	31.01.2013	1:1	USD 22.53
xxi	7 359	2003	01.03.2004	28.02.2013	1:1	CHF 26.39
xxii	7 354	2003	01.03.2005	28.02.2013	1:1	CHF 26.39
xxiii	7 354	2003	01.03.2006	28.02.2013	1:1	CHF 26.39
xxiv	213 140	2003	31.01.2006	31.01.2013	1:1	CHF 30.50
xxv	31 971	2003	31.01.2006	31.07.2013	1:1	CHF 30.50
xxvi	42 628	2003	31.01.2006	31.07.2013	1:1	USD 22.53
xxvii	52 596	2004	01.03.2005	27.02.2014	1:1	CHF 44.32
xxviii	52 592	2004	01.03.2006	27.02.2014	1:1	CHF 44.32
xxix	52 584	2004	01.03.2007	27.02.2014	1:1	CHF 44.32
xxx	532 850	2004	28.02.2007	27.02.2014	1:1	CHF 48.69
xxxi	436 937	2004	01.03.2007	27.02.2014	1:1	USD 38.13
xxxii	14 210	2005	01.03.2006	28.02.2015	1:1	CHF 47.58
xxxiii	14 210	2005	01.03.2007	28.02.2015	1:1	CHF 47.58
xxxiv	67 489	2005	01.03.2008	28.02.2015	1:1	CHF 47.58
xxxv	837 477	2005	01.03.2008	28.02.2015	1:1	CHF 52.32
xxxvi	383 652	2005	01.03.2008	28.02.2015	1:1	USD 44.81
xxxvii	2 130	2005	04.03.2007	04.03.2015	1:1	CHF 47.89
xxxviii	40 854	2006	01.03.2007	28.02.2016	1:1	CHF 65.97
xxxix	40 852	2006	01.03.2008	28.02.2016	1:1	CHF 65.97
xl	40 847	2006	01.03.2009	28.02.2016	1:1	CHF 65.97
xli	1 332 125	2006	01.03.2009	28.02.2016	1:1	CHF 72.57
xlII	17 762	2007	01.03.2008	28.02.2017	1:1	CHF 67.00
xlIII	17 762	2007	01.03.2009	28.02.2017	1:1	CHF 67.00
xlIV	17 760	2007	01.03.2010	28.02.2017	1:1	CHF 67.00
xlV	1 348 276	2007	01.03.2010	28.02.2017	1:1	CHF 73.67
xlVI	53 285	2008	01.03.2011	28.02.2018	1:1	CHF 32.45
xlVII	505 478	2008	01.03.2011	28.03.2018	1:1	CHF 35.66
xlVIII	745 990	2008	01.03.2011	07.04.2018	1:1	CHF 36.46
xlIX	7 420	2008	01.03.2011	06.06.2018	1:1	CHF 28.10

Transaktionen im Jahr 2008

Im Einklang mit den geltenden Regeln und Vorschriften werden die Managementtransaktionen von Mitgliedern des Verwaltungsrates und der Konzernleitung im Zusammenhang mit UBS-Aktien offengelegt. Seit dem 16. Mai 2008 obliegt diese Verpflichtung auch ihnen nahe stehende Personen. Die ausgewiesenen Transaktionen umfassen alle Arten von Finanzinstrumenten, deren Preis primär durch die UBS-Aktien beeinflusst wird. Mit der Ausgabe neuer UBS-Aktien im Zusammenhang mit der Aktiendividende, die an der ausserordentlichen Generalversammlung vom 27. Februar 2008 genehmigt wurde, endete das «Grandfathering» der Schweizer Regelung am 16. Mai 2008 und die entsprechenden Bestimmungen der EU über die Offenlegung von Managementtransaktionen kamen zur Anwendung (§ 15a deutsches Wertpapierhandelsgesetz).

Vom 1. Januar bis 15. Mai 2008 wurden vier Aktienkauftransaktionen im Gesamtwert von 5 525 205 Franken sowie zwei Aktienverkaufstransaktionen im Gesamtwert von 847 332 Franken offengelegt. Die Namen der betreffenden Personen und Transaktionen, die von nahe stehenden Personen getätigt wurden, unterlagen nicht der Offenlegungspflicht.

Vom 16. Mai bis zum 31. Dezember 2008 wurden sieben Aktienkaufstransaktionen im Gesamtwert von 5 022 563 Franken sowie 27 228 US-Dollar und drei Aktienverkaufstransaktionen im Gesamtwert von 18 302 528 Franken sowie 757 457 US-Dollar, wovon 17 736 100 Franken auf einen einzelnen Verkauf entfielen, offengelegt. Diese Meldungen enthielten die Namen der meldepflichtigen Personen. Nahe stehende Personen tätigten keine Aktienkäufe oder -verkäufe.

Aufgrund der Kapitalerhöhung mit Bezugsrecht im Juni 2008 wurden 29 Mal Bezugsrechte im Gesamtwert von 27 447 987 Franken ausgeübt, sieben Mal Bezugsrechte im Gesamtwert von 54 430 Franken erworben und 24 Mal Bezugsrechte im Gesamtwert von 3 076 438 Franken und 52 US-Dollar verkauft. Bei diesen Transaktionen wurden die Namen der betreffenden Personen offengelegt. Zwei nahe

stehende Personen übten Bezugsrechte aus, eine verkaufte Bezugsrechte.

Bis 2008 erhielten UBS-Führungskräfte einen Grossteil ihrer Vergütung in Form von UBS-Aktien und -Optionen. Aus diesem Grund wird die Zahl der Verkaufstransaktionen im Allgemeinen überwiegen. Blackout-Perioden und der gleichzeitige Ablauf von Sperrfristen für Aktien oder Optionen, die im Rahmen der Vergütung zugeteilt wurden, können dazu führen, dass sich die Transaktionen auf einen kurzen Zeitraum konzentrieren.

Kredite

Als globales Finanzdienstleistungsunternehmen und wichtige Schweizer Bank unterhält UBS Geschäftsbeziehungen mit zahlreichen Grosskonzernen. In vielen dieser Unternehmen besetzen Mitglieder des UBS-Verwaltungsrates eine Führungsposition oder amtieren als unabhängige Verwaltungsratsmitglieder. Die Vergabe von Krediten sowohl an Privatpersonen als auch an Unternehmen ist Bestandteil der Geschäftstätigkeit von UBS. Den Mitgliedern des Verwaltungsrates und der Konzernleitung von UBS werden Kredite, feste Vorschüsse und Hypotheken zu marktüblichen Bedingungen gewährt.

2008 waren Unternehmenskredite in Höhe von 667,3 Millionen Franken (einschliesslich Garantien, Eventualverpflichtungen und unbenützter fester Kreditlimiten) ausstehend, die in Beziehung zu sieben unabhängigen Verwaltungsräten stehen. Nähere Angaben finden sich in Anmerkung 32 Organe und diesen nahe stehende Personen und Unternehmen in der Konzernrechnung und Jahresrechnung Stammhaus 2008.

Kredite an ehemalige Mitglieder des Verwaltungsrates und der Konzernleitung

Alle Privatkredite, die 2008 ehemaligen Mitgliedern des Verwaltungsrates und der Konzernleitung oder diesen nahe stehende Personen gewährt wurden, entsprachen marktüblichen Bedingungen.

Kredite an die Mitglieder des Verwaltungsrates per 31. Dezember 2007/2008

geprüft CHF, Ausnahmen sind angegeben³

Name, Funktion ¹	Für das Geschäftsjahr	Gesicherte Kredite	Weitere gewährte Kredite	Total
Peter Kurer, Verwaltungsratspräsident ²	2008	1 261 000	0	1 261 000
	2007			
Sergio Marchionne, Senior Independent Director, Vizepräsident	2008	0	0	0
	2007	0	0	0
Ernesto Bertarelli, Mitglied	2008	0	0	0
	2007	0	0	0
Sally Bott, Mitglied	2008	0	0	0
	2007			
Rainer-Marc Frey, Mitglied	2008	0	0	0
	2007			
Bruno Gehrig, Mitglied ²	2008	798 000	0	798 000
	2007			
Gabrielle Kaufmann-Kohler, Mitglied	2008	0	0	0
	2007	0	0	0
Helmut Panke, Mitglied	2008	0	0	0
	2007	0	0	0
William G. Parrett, Mitglied ²	2008	1 167 659	0	1 167 659
	2007			
David Sidwell, Mitglied	2008	0	0	0
	2007			
Peter R. Voser, Mitglied	2008	0	0	0
	2007	0	0	0
Jörg Wolle, Mitglied	2008	0	0	0
	2007	0	0	0
Total Kredite an alle Verwaltungsratsmitglieder		3 226 659	0	3 226 659

¹ Dem Verwaltungsrat nahe stehende Personen wurden nur Privatkredite zu marktüblichen Bedingungen gewährt. ² Gesicherte Kredite, die vor ihrer Wahl in den Verwaltungsrat gewährt wurden.

Kredite an die Mitglieder der Konzernleitung per 31. Dezember 2007/2008

geprüft CHF, Ausnahmen sind angegeben³

Name, Funktion ¹	Für das Geschäftsjahr	Gesicherte Kredite	Weitere gewährte Kredite ²	Total
Markus U. Diethelm, Group General Counsel	2008	3 900 000	0	3 900 000
Joe Scoby, Group Chief Risk Officer ³	2007	0	3 145 796	3 145 796
Total Kredite an alle Konzernleitungsmitglieder⁴	2008	7 740 562	0	7 740 562
Total Kredite an alle Konzernleitungsmitglieder	2007	3 487 000	3 145 796	6 632 796

¹ Der Konzernleitung nahe stehende Personen wurden nur Privatkredite zu marktüblichen Bedingungen gewährt. ² Garantien und Eventualverpflichtungen. ³ Joe Scoby trat am 4. November 2008 als Group Chief Risk Officer zurück. ⁴ Inklusive derjenigen Mitglieder die während des Geschäftsjahres 2008 zurückgetreten sind.

Vergütungsgrundsätze der obersten UBS-Führungskräfte ab 2009

2008 prüfte der UBS-Verwaltungsrat die Anreizsysteme des UBS-Konzerns und untersuchte, ob sie mit den Werten und der langfristigen Ausrichtung der Bank im Einklang stehen. Gegen Jahresende gab UBS bekannt, dass ab 2009 ein neues Vergütungsmodell gelten werde. An der Generalversammlung 2009 erhalten die Aktionäre die Möglichkeit, konsultativ über die Grundsätze des neuen Vergütungsmodells abzustimmen. Der vorliegende Abschnitt umreist diese Grundsätze und zeigt auf, wie sich das neue Modell auf die Vergütung des Verwaltungsratspräsidenten, der unabhängigen Verwaltungsratsmitglieder und der Konzernleitungsmitglieder auswirkt.

Vergütungspolitik

Der *UBS-Verwaltungsratspräsident* erhält ein fixes Grundsalär, das sich aus einer Barkomponente und einer im Voraus bestimmten festen Anzahl Aktien zusammensetzt.¹ Er hat keinen Anspruch auf eine variable Vergütung.

Die *unabhängigen Mitglieder des Verwaltungsrates* erhalten ein Fixhonorar. Sie haben keinen Anspruch auf eine variable Vergütung.

Die Vergütung der *Konzernleitungsmitglieder* umfasst einen Fixlohn, eine variable Barvergütung und eine variable Aktienbeteiligung. Die variable Vergütung an Konzernleitungsmitglieder:

- basiert auf langfristiger Leistung: Die variable Vergütung bleibt eine wichtige Komponente des neuen Modells, doch sie basiert auf klaren, langfristig ausgerichteten Leistungsmessgrössen, die das Geschäftsrisiko berücksichtigen. Für die variable Vergütung der Konzernleitungsmitglieder wurden zwei Pläne ausgearbeitet, von denen der eine Plan eine Barvergütung (Cash Balance-Plan) und der andere Plan eine Aktienbeteiligung (Performance Equity-Plan) vorsieht. Die Ergebnisse, die der Unternehmensbereich der Führungskraft erzielt, werden bei der Festlegung der variablen Barvergütung von zentraler Bedeutung sein. In unrentablen Jahren wird keine neue variable Barvergütung ausgezahlt. Beim Performance Equity-Plan kann

die Anzahl Aktien, die eine Führungskraft letztlich erhält, erst nach drei Jahren festgelegt werden. Sie wird anhand von zwei Leistungsmessgrössen ermittelt: dem Economic Profit und dem Relative Total Shareholder Return;

- berücksichtigt das Risiko-Management: Eine auf der langfristigen Leistung basierende Vergütung fördert das Risikobewusstsein. Der Economic Profit, von dem die endgültige Anzahl Aktien im Rahmen des Performance Equity-Plans abhängt, ist ein vom Markt anerkannter Standard zur Ermittlung des risikobereinigten Gewinns unter Berücksichtigung der Eigenkapitalkosten. Zusätzlich wird die neue Barvergütung nicht mehr sofort ausbezahlt, sondern vom künftigen Geschäftserfolg abhängig gemacht; und
- beinhaltet eine Malus-Komponente: Zu Beginn des Folgejahres wird der Führungskraft maximal ein Drittel ihrer variablen Barvergütung ausbezahlt. Treten bestimmte bedeutende, negative Ereignisse ein, kann im Cash Balance-Plan ein Malus bzw. ein negativer Beitrag verbucht werden. Die endgültig übertragenen Aktien aus dem Performance Equity-Plan wiederum können sich von null bis auf das Zweifache der Anzahl Aktien belaufen, die der Führungskraft ursprünglich zugeteilt wurden (Ziel). Liegt der Economic Profit unter einer bestimmten Schwelle und ist der Total Shareholder Return ungenügend, kann die endgültige Anzahl Aktien deutlich unter dem Ziel liegen oder sogar null betragen.

Vergütungskomponenten

Verwaltungsratspräsident

Ab Januar 2009 erhält der Verwaltungsratspräsident ein fixes Grundsalär, das sich aus einer Barkomponente und einer im Voraus bestimmten festen Anzahl UBS-Aktien zusammensetzt. Die Aktien gehen nach vier Jahren in das Eigentum des Verwaltungsratspräsidenten über und unterliegen in der Zeit bis zum Übergang ins Eigentum in Geschäftsjahren mit einem Verlust einem Malus. Dieses Paket umfasst keine variable, leistungsabhängige Vergütung, steht

Vergütungsstruktur

Vergütungselemente	Präsident des Verwaltungsrates	Unabhängige Mitglieder des Verwaltungsrates	Mitglieder der Konzernleitung
Fixes Grundsalär	Basissalär in bar und fixe Anzahl Aktienanwartschaften	Fixes Honorar (min. 50%; max. 100% in gesperrten Aktien)	Fixe Vergütung in bar
Variable Barvergütung	Nein	Nein	Cash Balance-Plan
Variable Aktienvergütung	Nein	Nein	Performance Equity-Plan
Haltevorschriften für Aktien	Ja (Übertrag nach 4 Jahren)	Ja (für 4 Jahre blockiert)	Ja

¹ Wird Kaspar Villiger zum Verwaltungsratspräsidenten gewählt, wäre die vorgeschlagene Vergütungsstruktur nicht auf ihn anwendbar; er erhielte lediglich ein Basissalär.

jedoch dank der Aktienkomponente im Einklang mit einer langfristigen, nachhaltigen Wertschöpfung.

Unabhängige Mitglieder des Verwaltungsrates

Die unabhängigen Mitglieder des Verwaltungsrates erhalten lediglich ein Fixhonorar. Das Honorar wird zu 50% in bar und zu 50% in gesperrten Aktien ausbezahlt. Die Mitglieder können jedoch ihr Honorar auch zu 100% in gesperrten UBS-Aktien beziehen. Die Aktien werden mit einem Kursabschlag von 15% zugeteilt und sind während vier Jahren ab dem Zuteilungsdatum für den Verkauf gesperrt.

Konzernleitung

Die Mitglieder der Konzernleitung erhalten ein Fixsalär. Zudem erhalten sie gegebenenfalls eine variable Vergütung aus dem Cash Balance-Plan, aus dem Performance Equity-Plan oder aus beiden Plänen. (Erläuterung der genannten Pläne weiter unten).

Grundsalar

Die Mitglieder der Konzernleitung erhalten ein fixes Grundsalar. Dieses berücksichtigt Fähigkeiten, Erfahrungen und Kenntnisse, die sie in ihrer Funktion in den relevanten Märkten einbringen.

Cash Balance-Plan – variable Barvergütung

Mit dem Cash Balance-Plan wird langfristige Rentabilität honoriert, indem die variable Barvergütung auf ein nachhaltiges Geschäftsergebnis ausgerichtet ist. Im Rahmen dieses Plans wird die variable Barvergütung einer Führungskraft zu Beginn des Folgejahres bis zu einem Maximum von einem Drittel ausbezahlt, wobei der Gesamtbetrag der betreffenden Barvergütung über einen Zeitraum von drei Jahren entrichtet wird. Damit berücksichtigt der Cash Balance-Plan die langfristig erzielten Unternehmensergebnisse in der Vergütung. Die finanziellen Auswirkungen von Entscheidungen und Handlungen in einer einzelnen Geschäftsperiode beeinflussen so die variable Vergütung über einen längeren Zeitraum hinweg. Bedeutend gestärkt wird der Plan durch ein Bonus-Malus-System. Dieses ermöglicht die Buchung eines Malus bzw. eines negativen Beitrags, wenn ein finanzieller Verlust resultiert, die Finanzrechnung massiv korrigiert werden muss, die individuellen Leistungsziele erheblich unter-

schritten, übermässige Risiken eingegangen werden oder UBS geschädigt wird. Wenn eine Führungskraft UBS verlässt, ist der Plan in der verbleibenden Laufzeit weiterhin den zukünftigen Geschäftsrisiken ausgesetzt.

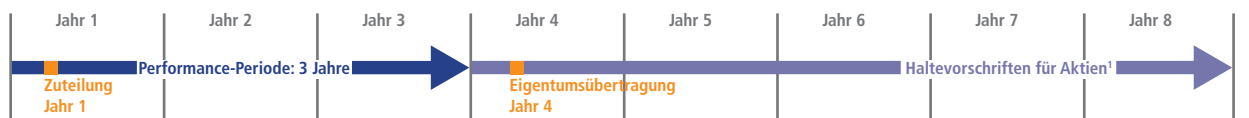
Performance Equity-Plan – variable Aktienbeteiligung

Der Performance Equity-Plan ist zukunftsgerichtet und hängt von den Ergebnissen ab, die über einen Zeitraum von drei Jahren erzielt werden. Zu Beginn jeder Leistungsperiode werden die obersten Führungskräfte über eine potenzielle Anzahl gesperrter Aktien («Performance Shares») informiert, die nach Ablauf von drei Jahren definitiv ins Eigentum der Führungskräfte übergehen, sofern im Voraus bestimmte Geschäftsziele erreicht wurden. Die endgültige Anzahl Aktien, die ins Eigentum der obersten Führungskräfte übertragen werden, kann erst nach Ablauf dieser Dreijahresperiode festgelegt werden, denn sie hängt von der erreichten Leistung ab. Liegt das Geschäftsergebnis von UBS im Dreijahreszeitraum unter dem Ziel, werden weniger oder gar keine Aktien übertragen. Wenn das Geschäftsergebnis von UBS in der Dreijahresperiode den Zielwert übertrifft, können bis zu zweimal mehr Aktien in das Eigentum der Führungskraft übergehen, als ursprünglich in Aussicht gestellt wurden. Die Leistungsmessung für die erste Zuteilung beginnt 2009, die erste Übertragung ist 2012 möglich. Während der dreijährigen Bemessungsperiode besteht für die Aktien keine Dividendenberechtigung.

Die endgültig zu übertragende Anzahl Aktien wird anhand von zwei Leistungsmessgrössen ermittelt:

- Der *Economic Profit (EP)* ist eine interne Messgrösse für die Wertschöpfung. Sie reflektiert die Rentabilität und das zur Deckung des Geschäftsrisikos notwendige Eigenkapital. Der EP errechnet sich anhand des jährlich den UBS-Aktionären zurechenbaren Reingewinns abzüglich der Eigenkapitalkosten. Ein EP resultiert nur, wenn die Kapitalrendite die Eigenkapitalkosten der Bank übersteigt. Um Buchungspositionen auszugleichen, die das ökonomische Bild verzerren, wird die EP-Berechnung um Posten bereinigt, die nicht im Geschäftsergebnis widerspiegelt werden. Die EP-Ziele über drei Jahre für den Performance Equity-Plan beruhen auf dem strategischen Businessplan von UBS und einer Erhebung der Analystenerwartungen; Für die Leistungsperiode 2009 bis 2011 wurde jeweils

Performance Equity-Plan: Grundstruktur



■ # Performance shares (# Performance shares x Umwandlungsfaktor [0% / 200%])² = # ins Eigentum übertragene UBS-Aktien

¹ Bezieht sich auf die Beschreibung der Grundsätze zur Haltedauer von UBS-Aktien für den Verwaltungsratspräsidenten und die Mitglieder der Konzernleitung.

² Umwandlungsfaktor wird auf Grund des kumulierten EP und des TSR bestimmt (min. 0%; max. 200%).

ein Performanceminimum, -ziel und -maximum definiert. Diese Werte basieren auf der erwarteten EP-Performance und berücksichtigen den erwarteten Marktwert für die einzelnen EP-Performancestufen. Das Human Resources and Compensation Committee kann das Performanceziel jedoch anpassen, wenn ein ausserordentliches Ereignis eintritt, das eine solche Anpassung notwendig oder sinnvoll erscheinen lässt; und

- Der *Total Shareholder Return (TSR)* ist eine externe Messgrösse für die Wertschöpfung. Er entspricht der Gesamtrendite für den UBS-Aktionär, d.h. der Dividendenrendite und der Kurssteigerung der UBS-Aktie. UBS misst den TSR über einen Dreijahreszeitraum relativ zur Performance des Bankensektors, wobei sie sich auf die Komponenten des Dow Jones Banks Titans 30 Index® abstützt. Dieser globale Index umfasst die gemäss Dow Jones dreissig führenden Institute im Bankensektor und wurde aus folgenden Gründen gewählt: Relevanz für UBS (Bankenbranche), Transparenz (bekannte, börsennotierte Unternehmen), Solidität (die 30 führenden globalen Banken, gemessen an Marktkapitalisierung, Ertrag und Reingewinn) sowie Unabhängigkeit (von Dow Jones verwaltet). Zwecks Transparenz und in Einklang mit der Best Practice wird der TSR für alle Unternehmen im Index in einer einheitlichen Währung (Schweizer Franken) gemessen.

Der kumulierte EP ist die zentrale Leistungsmessgrösse. Die relative Entwicklung des TSR kann zu einer Anpassung der Zuteilung gemäss EP-Wert nach oben oder unten führen. Beide Leistungskriterien werden für jeden dreijährigen Leistungszeitraum im Voraus festgelegt. Bei – gemessen am kumulierten EP und dem relativen TSR – mangelnder Wertschöpfung in der Leistungsperiode kann ein

Malus resultieren, indem die Zahl der übertragenen Aktien unter der ursprünglich zugeteilten Aktienanzahl liegt (möglicherweise werden gar keine Aktien übertragen). Wenn aber das EP-Ziel und der TSR-Index übertroffen werden, können bis zu zweimal mehr Aktien in das Eigentum der Führungskraft übergehen, als ursprünglich in Aussicht gestellt wurden.

Wenn eine Führungskraft UBS verlässt, bevor die Aktienübertragung fällig wird, entspricht die Anzahl zu übertragender Aktien dem pro-rata-Anteil für den tatsächlichen Dienstzeitraum und hängt von der Erfüllung der Leistungskriterien im gesamten Dreijahreszeitraum ab. Eine Zuteilung kann unter bestimmten Umständen verwirken.

Anstellungsverträge

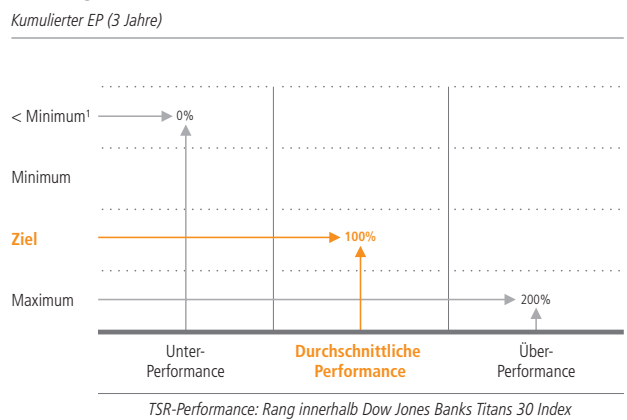
Alle Konzernleitungsmitglieder erhalten 2009 neue Anstellungsverträge mit einer Kündigungsfrist von sechs anstelle von zwölf Monaten. Zudem werden mit diesen neuen Verträgen alle variablen Vergütungen für oberste Führungskräfte, die UBS verlassen, nach freiem Ermessen der UBS und auf der Grundlage der Ergebnisse von Konzern und Unternehmensbereich sowie der persönlichen Leistung zugeteilt. Potenzielle Zahlungen entsprechen dem pro-rata-Anteil bis zum Ende der Kündigungsfrist und basieren nur auf der variablen Barvergütung. Zudem erfolgen potenzielle Zahlungen generell im Rahmen des Cash Balance-Plans, wobei zwei Drittel der variablen Barvergütung in der verbleibenden Laufzeit des dreijährigen Performancezyklus weiterhin den zukünftigen Geschäftsrisiken ausgesetzt sind. Bei UBS gibt es keine «goldenen Fallschirme» (im Sinne freiwilliger Zahlungen an oberste Führungskräfte aufgrund der Auflösung des Arbeitsverhältnisses).

Historisches TSR-Ranking

Performance-Periode	UBS TSR	UBS Rang / # Peer Unternehmen ¹
1.4.1999–1.4.2002	4%	16 / 27
1.4.2000–1.4.2003	(4%)	11 / 27
1.4.2001–1.4.2004	6%	9 / 28
1.4.2002–1.4.2005	10%	9 / 30
1.4.2003–1.4.2006	39%	10 / 30
1.4.2004–1.4.2007	18%	19 / 30
1.4.2005–1.4.2008	(14%)	28 / 30

¹ Aktuelle Unternehmen des Dow Jones Banking Titans 30 Indexes.

Vesting-Matrix



¹ Partielle Zuteilung falls TSR-Rang 1–10.

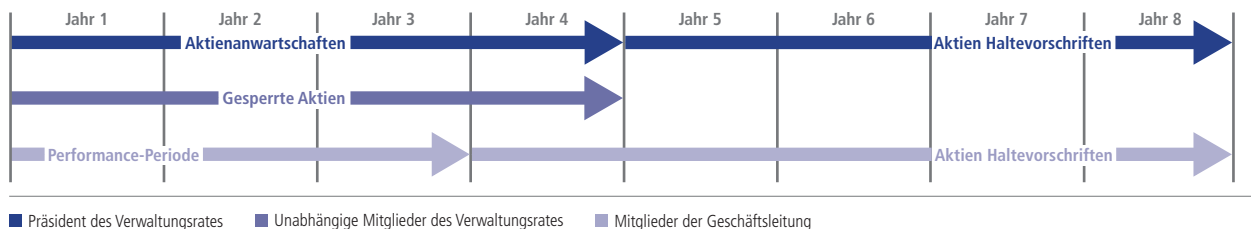
Grundsätze zur Haltedauer für Aktien

Ab 1. Januar 2009 sind der Verwaltungsratspräsident und alle Mitglieder der Konzernleitung verpflichtet, 75% aller in ihr Eigentum und während ihrer Amtszeit übertragenen Aktien (nach Steuern) für acht Jahre nach Zuteilung zu halten. Dies gilt für alle obligatorischen aktienbasierten Beteiligungspläne, einschliesslich des Performance Equity-Plans. Sofern

die Führungskraft das Unternehmen nicht verlässt, bleiben beispielsweise im Jahr 2009 zugeteilte Aktien aus dem Performance Equity-Plan nach der Übertragung an die Führungskraft bis 2017 gesperrt.

Alle Aktien, die unabhängigen Mitgliedern des Verwaltungsrates zugeteilt werden, bleiben für eine Dauer von vier Jahren ab Zuteilungsdatum gesperrt.

Grundsätze zur Haltedauer von Aktien



Kontaktadressen

Globale Telefonzentrale

Für Fragen allgemeiner Art.

Zürich	+41-44-234 1111
London	+44-20-7568 0000
New York	+1-212-821 3000
Hongkong	+852-2971 8888

Investor Relations

Das Investor-Relations-Team unterstützt von unseren Büros in Zürich und New York aus institutionelle und private Anleger.

www.ubs.com/investors

Hotline	+41-44-234 4100	UBS AG
New York	+1-212-882 5734	Investor Relations
Fax (Zürich)	+41-44-234 3415	Postfach
		CH-8098 Zürich, Schweiz
		sh-investorrelations@ubs.com

Media Relations

Das Media-Relations-Team unterstützt Medien und Journalisten weltweit. Es verfügt über lokale Kontaktstellen in Zürich, London, New York und Hongkong.

www.ubs.com/media

Zürich	+41-44-234 8500	mediarelations@ubs.com
London	+44-20-7567 4714	ubs-media-relations@ubs.com
New York	+1-212-882 5857	mediarelations-ny@ubs.com
Hongkong	+852-2971 8200	sh-mediarelations-ap@ubs.com

Shareholder Services

Shareholder Services ist für die Eintragung der Aktionäre verantwortlich.

Hotline	+41-44-235 6202	UBS AG
Fax	+41-44-235 3154	Shareholder Services
		Postfach
		CH-8098 Zürich, Schweiz
		sh-shareholder-services@ubs.com

US-Transferagent

Zuständig für alle Fragen zur globalen Aktie in den USA.

www.melloninvestor.com

Anrufe aus den USA	+866-541 9689	BNY Mellon Shareowner Services
Anrufe von ausserhalb der USA	+1-201-680 6578	480 Washington Boulevard
Fax	+1-201-680 4675	Jersey City, NJ 07310, USA
		sh-relations@melloninvestor.com

UBS-Berichterstattung im Überblick

Jahrespublikationen

Geschäftsbericht (SAP-Nr. 80531)

Dieser in einem Band auf Deutsch und Englisch veröffentlichte Bericht gibt einen Überblick über:

- Strategie, Geschäftsergebnisse, Mitarbeiter und Nachhaltigkeit
- UBS-Unternehmensbereiche und Corporate Center
- Risiko- und Kapitalbewirtschaftung
- Corporate Governance und Vergütungen
- Finanzinformationen

Jahresbericht (SAP-Nr. 80530)

Er enthält wichtige Informationen zur Strategie und den finanziellen Eckdaten von UBS und erscheint in Englisch, Deutsch, Französisch und Italienisch.

Vergütungen, Beteiligungen und Darlehen (SAP-Nr. 82307)

Hier wird die Entschädigung der obersten Führungskräfte sowie des Verwaltungsrates (vollamtliche und nebenamtliche Mitglieder) diskutiert. Der Bericht erscheint in Englisch und Deutsch.

Quartalspublikationen

Aktionärsbrief

In diesem Brief informiert die Unternehmensführung von UBS über die Strategie und Performance der Bank im jeweiligen Quartal. Der Brief erscheint in Englisch, Deutsch, Französisch und Italienisch.

Finanzbericht (SAP-Nr. 80834)

Dieser Bericht beschreibt ausführlich die Strategie und Performance im jeweiligen Quartal und erscheint in Englisch.

Wo Sie die Berichte finden und bestellen können

Die genannten Berichte können im Internet als PDF abgerufen werden unter www.ubs.com/investors/topics, siehe «Finanzberichterstattung». Diese Dokumente können über das Feld «Bestellen/Abonnieren» am rechten Bildschirmrand derselben Website auch in gedruckter Form angefordert oder auf dem Postweg (unter Angabe der SAP-Nummer und Sprachpräferenz) bei UBS AG, Informationszentrum, Postfach, CH-8098 Zürich, bestellt werden.

Cautionary statement regarding forward-looking statements | This document contains statements that constitute “forward-looking statements”, including but not limited to statements relating to the anticipated effect of transactions described herein, risks arising from the current market crisis and other risks specific to UBS’s business, strategic initiatives, future business development and economic performance. While these forward-looking statements represent UBS’s judgments and expectations concerning the development of its business, a number of risks, uncertainties and other important factors could cause actual developments and results to differ materially from UBS’s expectations. These factors include, but are not limited to: (1) the extent and nature of future developments in the market segments that have been or may be affected by the current market crisis and their effect on UBS’s assets and exposures, including UBS’s remaining net and gross exposures related to the United States mortgage market; (2) developments affecting the availability of capital and funding to UBS and other financial institutions, including any changes in UBS’s credit spreads and ratings; (3) other market and macroeconomic developments, including movements in local and international securities markets, credit spreads, currency exchange rates and interest rates; (4) changes in internal risk control and limitations in the effectiveness of UBS’s internal processes for risk management, risk control, measurement and modeling, and of financial models generally; (5) the possible consequences of governmental investigations of certain of UBS’s past business activities, including the possibility that tax or regulatory authorities in various jurisdictions will focus on the cross-border wealth management services provided by UBS and other financial institutions; (6) the degree to which UBS is successful in implementing its remediation plans and strategic and organizational changes, and whether those plans and changes will have the effects anticipated; (7) changes in the financial position or creditworthiness of UBS’s customers, obligors and counterparties, and developments in the markets in which they operate, including possible failures resulting from the current market crisis and adverse economic environment; (8) management changes and changes to the internal or overall structure of UBS’s business divisions; (9) the occurrence of operational failures, such as fraud, unauthorized trading and systems failures; (10) legislative, governmental and regulatory developments, including the effect of new and more stringent capital requirements and of direct or indirect regulatory constraints on UBS’s business activities; (11) changes in accounting standards or policies, and accounting determinations affecting the recognition of gain or loss, the valuation of goodwill and other assets or other matters; (12) changes in and the effect of competitive pressures, including the possible loss of key employees as a result of compensation issues or for other reasons; (13) technological developments; and (14) the impact of all such future developments on positions held by UBS, on its short-term and longer-term earnings, on the cost and availability of funding and on UBS’s capital ratios. In addition, these results could depend on other factors that we have previously indicated could adversely affect our business and financial performance which are contained in our past and future filings and reports, including those filed with the SEC. More detailed information about those factors is set forth in documents furnished by UBS and filings made by UBS with the SEC, including UBS’s Annual Report on Form 20-F for the year ended 31 December 2008. UBS is not under any obligation to (and expressly disclaims any obligation to) update or alter its forward-looking statements, whether as a result of new information, future events, or otherwise.

Rounding | Numbers presented throughout this report may not add up precisely to the totals provided in the tables. Percentages and percent changes are calculated based on rounded figures displayed in the tables and text and may not precisely reflect the percentages and percent changes that would be derived based on figures that are not rounded.

Impressum | Herausgeberin: UBS AG, Postfach, CH-8098 Zürich, Schweiz; CH-4002 Basel, Postfach, Schweiz; www.ubs.com | Sprachen: Deutsch / Englisch | SAP-No. 82307D-0901

© UBS 2009. Das Schlüsselsymbol, UBS und «You & Us» gehören zu den geschützten Marken von UBS. Alle Rechte vorbehalten.

