

Mitsprache bei der Vergütung

Aktionärsinformationen zu den Anträgen
über die Vergütung an der
UBS-Group-AG-Generalversammlung 2015



Sehr geehrte Aktionärinnen und Aktionäre



Im Jahr 2014 haben wir unsere strategische Transformation abgeschlossen. Gleichzeitig haben wir eine Kultur im Unternehmen verankert, auf die wir stolz sein können und die uns einen Wettbewerbsvorteil verschafft. Im Rahmen der Initiative zur Änderung unserer Unternehmenskultur liegt der Fokus zudem nicht nur darauf, welchen Beitrag ein Mitarbeiter geleistet hat, sondern auch, WIE dieser Beitrag anhand der UBS-Prinzipien und -Verhaltensweisen erbracht wurde. Wir glauben, dass die Art und Weise, wie Ergebnisse zustande kommen, genauso wichtig ist wie das Ergebnis selbst. Deshalb haben wir die Kultur der persönlichen Verantwortung auf allen Ebenen des Unternehmens noch stärker in unser tägliches Handeln integriert. Dabei treffen wir Vorkehrungen, um unsere Vergütungspolitik einer angemessenen Governance-Kontrolle zu unterstellen und zu gewährleisten, dass wir mit unseren Vergütungsprogrammen keine Anreize für unangemessene Risikobereitschaft setzen.

Wir möchten Ihnen in dieser Publikation Hintergrundinformationen über die Vergütung der Konzernleitung und des Verwaltungsrates geben, über welche Sie als Aktionäre im Sinne der Verordnung gegen übermässige Vergütungen und gemäss unseren Statuten zum ersten Mal bindend abstimmen können.

An der Generalversammlung 2015 werden die Aktionäre über die variable Vergütung der Konzernleitung für das Geschäftsjahr 2014, die fixe Vergütung der Konzernleitung für das Geschäftsjahr 2016 sowie über die Vergütung des Verwaltungsrates für den Zeitraum von der Generalversammlung 2015 bis zur Generalversammlung 2016 abstimmen.

Dieses Dokument und die hierin enthaltenen Informationen dienen ausschliesslich Informationszwecken und stellen kein Angebot zum Kauf oder Verkauf von Wertpapieren oder anderen Finanzinstrumenten in der Schweiz, in den USA oder jedem anderen Land dar. Es sollten keine Anlageentscheidungen mit Bezug zu Wertpapieren von der oder zur UBS Group AG oder deren Tochtergesellschaften auf Grundlage dieses Dokuments getroffen werden. Weitere Informationen finden sich in dem UBS-Group-AG-Jahresbericht für das am 31. Dezember 2014 zu Ende gegangene Geschäftsjahr. Dieser Bericht ist abrufbar unter www.ubs.com/geschaeftsbericht. UBS ist nicht verpflichtet, die hierin publizierten Informationen zu aktualisieren.

Der Verwaltungsrat ist der Ansicht, dass eine prospektive Abstimmung über die fixe Gesamtvergütung der Konzernleitung und des Verwaltungsrates dem Unternehmen und seinen Führungsgremien die nötige Sicherheit gibt, um erfolgreich zu arbeiten.

Die Abstimmung über den Gesamtbetrag der variablen Vergütung der Konzernleitung für das zurückliegende Jahr erlaubt den Aktionären, eine fundierte Entscheidung über die Vergütung anhand der effektiv erzielten Leistung zu treffen.

Wie in der Vergangenheit bitten wir Sie als Aktionäre, im Rahmen der Konsultativabstimmung auch über den UBS-Group-AG-Vergütungsbericht 2014 zu befinden. Dadurch erhalten wir wertvolles Feedback zur Vergütungsstruktur und -politik von UBS allgemein. Die bindenden Abstimmungen über die Vergütung in Kombination mit der Konsultativabstimmung über die Vergütungsstruktur zeigen, dass es uns wichtig ist, den Aktionären ein echtes Mitspracherecht bei der Vergütung zu geben.

Die einzelnen Traktanden, über die unsere Aktionäre abstimmen, sind nachfolgend im Einzelnen beschrieben. Ich hoffe, dass diese Zusatzinformationen für Sie nützlich sind. Weitere Informationen zur Vergütungsstruktur der Konzernleitung und des Verwaltungsrates, einschliesslich Governance und Vergütungspolitik, sind im UBS-Group-AG-Vergütungsbericht 2014 unter www.ubs.com/geschaeftsbericht abrufbar.

Freundliche Grüsse

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



Axel A. Weber
Präsident des Verwaltungsrates

Mitsprache bei der Vergütung an der Generalversammlung 2015

Erstmals an der Generalversammlung 2015 werden wir in Einklang mit der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften die Genehmigung der Aktionäre für die Gesamtvergütung der Konzernleitung und des Verwaltungsrates einholen. Die Anforderungen bezüglich der Mitsprache bei der Vergütung gemäss den Statuten wurden durch die Generalversammlung 2014 genehmigt. Aus diesem Grund werden die UBS-Group-AG-Aktionäre gebeten, an der Generalversammlung 2015 über die folgenden Traktanden zum Thema Vergütung (auf der Traktandenliste auf der nächsten Seite blau hinterlegt) abzustimmen.

Traktanden der Generalversammlung 2015

1. Jahresbericht sowie Konzernrechnung und Jahresrechnung (Einzelabschluss) der UBS Group AG für das Geschäftsjahr 2014
- 1.1. Genehmigung des Jahresberichts sowie der Konzernrechnung und Jahresrechnung (Einzelabschluss) der UBS Group AG
- 1.2. Konsultativabstimmung über den UBS-Group-AG-Vergütungsbericht 2014
2. Verwendung des Ergebnisses und Ausschüttung von Dividenden
- 2.1. Verwendung des Ergebnisses und Ausschüttung der ordentlichen Dividende aus der Kapitaleinlagereserve
- 2.2. Zusätzliche Ausschüttung einer Dividende aus der Kapitaleinlagereserve nach Abschluss des Erwerbs aller Aktien der UBS AG
3. Entlastung der Mitglieder des Verwaltungsrates und der Konzernleitung für das Geschäftsjahr 2014
4. Genehmigung des Gesamtbetrags der variablen Vergütung der Mitglieder der Konzernleitung für das Geschäftsjahr 2014
5. Genehmigung des maximalen Gesamtbetrags der fixen Vergütung der Mitglieder der Konzernleitung für das Geschäftsjahr 2016
6. Wahlen
- 6.1. Bestätigungswahlen Verwaltungsrat
- 6.2. Wahl eines neuen Mitglieds des Verwaltungsrates: Jes Staley
- 6.3. Wahl der Mitglieder des Human Resources and Compensation Committee
7. Genehmigung des maximalen Gesamtbetrags der Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrates für den Zeitraum von der ordentlichen Generalversammlung 2015 bis zur ordentlichen Generalversammlung 2016
8. Bestätigungswahlen
- 8.1. Wahl des unabhängigen Stimmrechtsvertreters, ADB Altorfer Duss & Beilstein AG, Zürich
- 8.2. Bestätigungswahl der Revisionsstelle, Ernst & Young AG, Basel
- 8.3. Bestätigungswahl der Spezialrevisionsstelle, BDO AG, Zürich

-  Konsultativabstimmung über die Vergütung
-  Bindende Abstimmung über die Vergütung

Traktandum 1.2: Konsultativabstimmung über den UBS-Group-AG-Vergütungsbericht 2014

Der Verwaltungsrat beantragt, den UBS-Group-AG-Vergütungsbericht 2014 in einer Konsultativabstimmung zu bestätigen.

2014 Vergütungsgrundsätze und -struktur

Der Verwaltungsrat bittet die Aktionäre, die Vergütungsstruktur 2014 in der Konsultativabstimmung zum UBS-Group-AG-Vergütungsbericht 2014 zu unterstützen. Der UBS-Group-AG-Vergütungsbericht enthält die Einzelheiten zur Vergütungspolitik, Vergütungsstruktur und Governance von UBS und konzentriert sich im Speziellen auf die Regelungen und Praktiken, die für die Konzernleitung und den Verwaltungsrat gelten. Der Bericht ist elektronisch abrufbar unter:

www.ubs.com/geschaeftsberichte.

Compensation Governance Framework

Das Human Resources and Compensation Committee (HRCC) des Verwaltungsrates ist dafür verantwortlich, dass unser Vergütungsprozess einer soliden Governance und wirksamen Aufsicht unterliegt. Das HRCC setzt sich aus vier unabhängigen Verwaltungsratsmitgliedern zusammen, die jährlich von der Generalversammlung gewählt werden.

Grundsätze der Gesamtvergütung

Unsere Grundsätze der Gesamtvergütung widerspiegeln unsere Ausrichtung auf die

leistungsabhängige Vergütung, eine nachhaltige Profitabilität, gute Governance und ein solides Risikobewusstsein. Zudem stützen sie unsere Strategie, indem sie Verhaltensweisen fördern und belohnen, welche die Position und den Ruf des Unternehmens stärken.

Vergütung der Konzernleitung

Jedes Mitglied der Konzernleitung erhält ein fixes Grundgehalt und kann eine jährliche leistungsabhängige Zuteilung erhalten. Die Vergütungsstruktur der Konzernleitung enthält eine Reihe von Elementen zur Förderung einer angemessenen Risikobereitschaft sowie von Verhaltensweisen, die zu nachhaltigen Leistungen und Ergebnissen führen.

Die Leistungsbeurteilung der Konzernleitung basiert auf einer Balanced Scorecard. Diese ermöglicht es dem Verwaltungsrat, die individuelle Leistung im Verhältnis zu verschiedenen quantitativen und qualitativen Kennzahlen zur Leistungsmessung zu beurteilen. Die Vergütung der Konzernleitung wird mit einer Gruppe von entsprechenden Konkurrenzunternehmen verglichen. Die Gesamtvergütung der Konzernleitungsmitglieder zielt auf eine

marktübliche Vergütung für eine marktgerechte Leistung ab.

Die leistungsabhängige Zuteilung beinhaltet eine kurzfristige Komponente, die direkt in bar ausbezahlt wird, und eine längerfristige Komponente, die bis zu fünf Jahre aufgeschoben wird. Wie im UBS-Group-AG-Vergütungsbericht 2014 beschrieben, werden mindestens 80% der leistungsabhängigen Vergütung eines Konzernleitungsmitglieds aufgeschoben. Ausserdem bleibt die gesamte aufgeschobene Vergütung eines Konzernleitungsmitglieds an Performance-Bedingungen geknüpft. Für das Performance-Jahr 2014 werden mindestens 50% der gesamten leistungsabhängigen Vergütung im Rahmen des Equity Ownership Plan (EOP) als UBS Notional Shares gewährt. Die entsprechenden UBS-Group-AG-Aktien werden erst in den Jahren drei bis fünf in drei gleichen Tranchen übertragen, sofern die anwendbaren Performance-Bedingungen erfüllt sind. Die verbleibenden 30% werden im Rahmen des Deferred Contingent Capital Plan (DCCP) gewährt. Unter diesem Plan erhalten die Mitglieder der Konzernleitung als zusätzliches Kernkapital (AT1) anrechenbare Notional-AT1-Instruments, die frühestens im Jahr fünf übertragen und jährlich verzinst werden, sofern die anwendbaren Performance-Bedingungen erfüllt sind. Schliesslich werden jedem Konzernleitungsmitglied maximal 20% der gesamten leistungsabhängigen Vergütung in bar ausbezahlt, wobei eine Höchstgrenze von 1 Million Franken/US-Dollar (oder dem Gegenwert der lokalen Währung) gilt. Beträge ober-

halb dieser Schwelle werden ebenfalls als Aktienanwartschaften unter dem EOP gewährt.

Allgemein ist der Pool für leistungsabhängige Vergütungen für Konzernleitungsmitglieder auf maximal 2,5% des bereinigten Vorsteuergewinns des Konzerns limitiert. Dadurch orientiert sich die maximal mögliche Gesamtvergütung der Konzernleitung an der Profitabilität des Unternehmens. Da sich der bereinigte Vorsteuergewinn des Konzerns 2014 auf 2,8 Milliarden Franken belief, liegt die Höchstgrenze des Pools für leistungsabhängige Vergütungen an die Konzernleitung für das Geschäftsjahr 2014 bei 69 Millionen Franken. Der effektive Pool für leistungsabhängige Zuteilungen der Konzernleitung betrug für das Jahr 2014 insgesamt 58 Millionen Franken oder 2,1% des bereinigten Vorsteuergewinns des Konzerns. Die leistungsabhängige Vergütung des Group CEO ist zudem auf das Fünffache seines Jahresgrundgehalts begrenzt. Für die leistungsabhängige Vergütung der übrigen Konzernleitungsmitglieder wurde eine Höchstgrenze festgesetzt, die dem Siebenfachen ihres Jahresgrundgehalts entspricht.

Die nachfolgenden Seiten enthalten einen grafischen Überblick über die Vergütungsstruktur.

Vergütungsstruktur im Jahr 2014 für die Konzernleitung

Fixe Vergütung und Nebenleistungen		
	Grundgehalt	Beiträge an Vorsorgeeinrichtungen und andere Nebenleistungen
Beschreibung	Widerspiegelt die Verantwortung, den Stelleninhalt, die Erfahrung und Fähigkeiten	Beiträge an Vorsorgeeinrichtungen und weitere relevante Leistungen auf Basis der lokalen Marktpraktiken und Reglemente
Fälligkeit	–	–
Performance-Bedingungen	–	–
Auszahlung	Bar	Länderspezifisch
Vergütungsbegrenzung	–	–
Anforderung bezüglich Aktienbeteiligung	–	–

Variable Vergütung

Leistungsabhängige Zuteilung auf Basis einer Balanced Scorecard; Beurteilung der individuellen Leistung im Verhältnis zu verschiedenen quantitativen und qualitativen Kennzahlen zur Leistungsmessung

Baranteil (bis zu 20% der leistungsabhängigen Vergütung)

Honoriert Leistung nach Zielen, Werten und Verhaltensweisen

Unverzüglich (2015)

–

Bar

EOP (mindestens 50% der leistungsabhängigen Vergütung)

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

Abstimmung mit Aktionärsinteressen

3–5 Jahre (2018–2020)

Übertragung basierend auf der Erreichung des RoTE für den Konzern und der RoAE-Ziele der Unternehmensbereiche während dreier Jahre vor der Übertragung

Aktien

DCCP (30% der leistungsabhängigen Vergütung)

Honoriert umsichtiges Risikoverhalten und Kapitalstärke

Abstimmung mit Inhabern von Schuldverschreibungen

5 Jahre (2020)

Übertragung basierend auf der Profitabilität von UBS und der Einhaltung der stufenweise umgesetzten Kernkapitalquote

Übertragung entweder in bar oder marktfähigem AT1-Instrument

- Höchstgrenze beim Pool der leistungsabhängigen Zuteilungen für Konzernleitungsmitglieder von 2,5% des bereinigten Vorsteuergewinns des Konzerns
- Individuelle Höchstgrenzen des Verhältnisses der variablen zur fixen Vergütung für Konzernleitungsmitglieder (variable Vergütung des Group CEO auf das Fünffache und für die übrigen Konzernleitungsmitglieder auf das Siebenfache des Jahresgrundgehalts begrenzt)

Vorschriften im Zusammenhang mit Aktienbesitz, nach der jedes Mitglied der Konzernleitung mindestens einen Bestand von **350 000** UBS-Group-AG-Aktien aufbauen und halten muss. Der Group CEO muss einen Bestand von mindestens **500 000** UBS-Group-AG-Aktien aufbauen und halten.

Vergütung des Verwaltungsrates

Die Mitglieder des Verwaltungsrates erhalten fixe Honorare für ihre Dienste, von denen sie 50% in gesperrten Aktien der UBS Group AG beziehen müssen. Wahlweise können sie auch 100% ihres fixen Honorars in gesperrten UBS-Group-AG-Aktien beziehen. Die Mitglieder des Verwaltungsrates erhalten keine variable Vergütung. Dies unterstreicht die Unabhängigkeit der Verwaltungsratsmitglieder gegenüber dem Senior Management und trägt dazu bei, den Fokus auf der langfristigen strategischen Planung, der Aufsicht und der Governance zu halten. Der Verwaltungsratspräsident erhält als nicht unabhängiges Mitglied des Verwaltungsrates eine Barvergütung, gesperrte Aktien der UBS Group AG und Nebenleistungen sowie Beiträge an die Vorsorgeeinrichtung.

Aufgeschobene leistungsabhängige Zuteilungen und UBS-Vergütungspläne für alle anderen Mitarbeiter

Für alle Mitarbeiter, deren Gesamtvergütung 300 000 Franken/US Dollar übersteigt, sehen die Regeln vor, dass ein erheblicher Teil der leistungsabhängigen Zuteilungen bis zu fünf Jahre aufgeschoben ist. Von den jährlichen aufgeschobenen leistungsabhängigen Zuteilungen werden 60% in UBS Notional Shares unter dem EOP und die verbleibenden 40% in Notional Instruments im Rahmen des DCCP gewährt. Diese Pläne unterliegen Verfalls- und Performance-Bedingungen. Damit wollen wir sicherstellen, dass unsere Mitarbeiter sich an der längerfristigen Profitabilität des Unternehmens ausrichten.

Traktandum 4: Genehmigung des Gesamtbetrags der variablen Vergütung der Mitglieder der Konzernleitung für das Geschäftsjahr 2014

Der Verwaltungsrat beantragt, den Gesamtbetrag der variablen Vergütung der Mitglieder der Konzernleitung in der Höhe von 58 403 535 Franken für das Geschäftsjahr 2014 zu genehmigen.

Leistungsbeurteilung 2014 für die Konzernleitungsmitglieder und vorgeschlagener Pool für leistungsabhängige Zuteilungen

Für das Geschäftsjahr 2014 haben wir ein den Aktionären der UBS Group AG zurechenbares Konzernergebnis von 3,5 Milliarden Franken erzielt, was einer Steigerung von 9% gegenüber dem Vorjahr entspricht. Die Eigenkapitalrendite des Konzerns erhöhte sich auf 7%. Für den Erfolg des Unternehmens im Jahr 2014 spricht die Tatsache, dass wir nun die Hauptziele erreichten, die wir uns 2011 und 2012 gesetzt hatten. Wir reduzierten die risikogewichteten Aktiven und verbesserten unsere Leverage Ratio. Unsere vollständig umgesetzte Kernkapitalquote (CET1) nach Basel III belief sich zum Jahresende auf 13,4% und lag über dem Ziel von 13%. Sie ist damit nach wie vor die höchste in unserer Vergleichsgruppe grosser globaler Banken. Wir übertreffen auch unsere angestrebte Post-Stress-Kapitalquote von 10%. Auf Basis einer vollständigen Umsetzung stieg die Leverage Ratio von UBS für systemrelevante Schweizer Banken 2014 um 70 Basispunkte auf 4,1% und erreichte

damit fast die regulatorische Mindestanforderung für 2019 von 4,2%.

Der Verwaltungsrat von UBS schlägt daher für 2014 eine Dividende von 0.50 Franken pro Aktie vor. Dies stellt gegenüber 2013 eine 100%ige Erhöhung dar und entspricht 55% des ausgewiesenen Konzernergebnisses für 2014. Zudem schreitet die Umsetzung der neuen Konzernholdingstruktur planmässig voran. Im Rahmen dieses Prozesses schlägt UBS eine einmalige ergänzende Kapitalrückführung von 0.25 Franken pro Aktie vor.

Der Verwaltungsrat anerkennt das gute Finanzergebnis für 2014, obwohl es durch Rückstellungen für Rechtsfälle, regulatorische und ähnliche Angelegenheiten im dritten Quartal beeinträchtigt wurde.

In einem anspruchsvollen Umfeld erzielten unsere Unternehmensbereiche über das ganze Jahr ein erfreuliches Ergebnis. UBS stärkte ihre Position als weltweit führender Wealth Manager weiter und fokussierte sich erfolgreich auf die am schnellsten wachsenden Vermögenssegmente und

qualitativ hochwertigen Erträge. Die Kunden bewiesen weiterhin Vertrauen in die Strategie von UBS, wie beispielsweise die Nettoneugeldzuflüsse in den Wealth-Management-Geschäften zeigen.

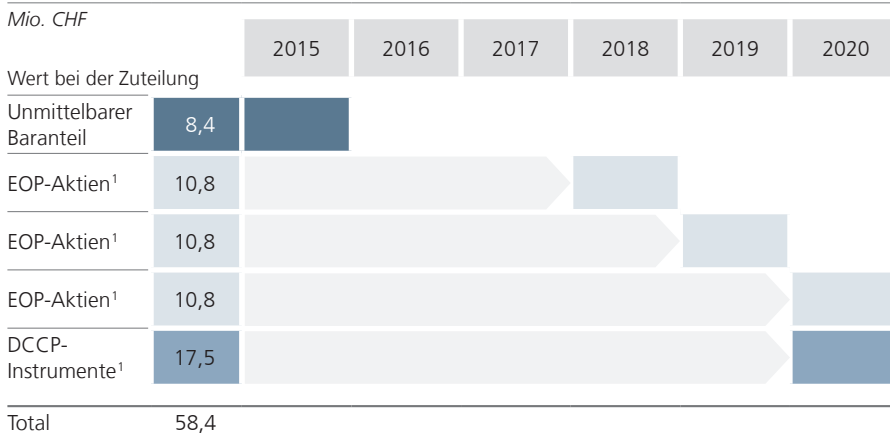
Bei der Festlegung der leistungsabhängigen Zuteilungen für die Konzernleitungsmitglieder berücksichtigten das HRCC und der Verwaltungsrat Faktoren wie die individuelle Leistung auf Grundlage einer Balanced

Gesamtbetrag der variablen Vergütung der Konzernleitung

CHF, Ausnahmen sind angegeben ¹	2014
Jährliche leistungsabhängige Zuteilung in bar	8 423 177
Jährliche leistungsabhängige Zuteilung unter EOP ²	32 459 299
Jährliche leistungsabhängige Zuteilung unter DCCP ³	17 521 060
Von den Aktionären zu genehmigender Gesamtbetrag^{4,5}	58 403 535

¹ Lokale Währungen werden zum Wechselkurs in Schweizer Franken umgerechnet, gemäss «Anmerkung 36 Wichtigste Fremdwährungsumrechnungskurse» im Abschnitt «Finanzinformationen» des UBS-Group-AG-Geschäftsberichts 2014. ² Die Anzahl UBS-Group-AG-Aktien, die zum Zeitpunkt der Gewährung (8. Mai 2015) zugeteilt werden, wird vorbehaltlich der Genehmigung durch die Aktionäre bestimmt, indem der Betrag durch 16.50 Franken oder 17.41 US-Dollar dividiert wird, dem durchschnittlichen Schlusskurs der UBS-Group-AG-Aktien während in den letzten zehn Handelstagen im Februar 2015. ³ Widerspiegelt den Betrag der Notional Instruments ohne zukünftige nominale individuelle Zinsen, der, vorbehaltlich der Genehmigung durch die Aktionäre, am 8. Mai 2015 zu gewährenden Zuteilung. Für DCCP-Zuteilungen 2014/15 wird der nominelle Zinssatz für auf US-Dollar lautende Zuteilungen auf 7,125% und für auf Schweizer Franken lautende Zuteilungen auf 4,000% festgelegt. ⁴ In dieser Zahl sind die obligatorischen Arbeitgeberbeiträge an die Sozialversicherung für 2014 nicht enthalten, die zurzeit auf 3,7 Millionen Franken geschätzt werden. ⁵ Am 31. Dezember 2014 waren 10 Konzernleitungsmitglieder im Amt.

Zeitpunkt der möglichen Übertragung der variablen Vergütung der Konzernleitungsmitglieder 2014^{1,2}



¹ Gesamtbetrag bei Zuteilung ² Aufgeschobene Zuteilungen unter EOP und DCCP können verfallen.

- Unmittelbarer Baranteil, der im Mai 2015 ausbezahlt wird.
- Übertragung von UBS-Group-AG-Aktien unter EOP hängt von mehrjährigen Profitabilitätsbedingungen ab.
- DCCP-Barauszahlung hängt von Solvabilitäts- und Profitabilitätsbedingungen von 2015 bis 2019 ab.

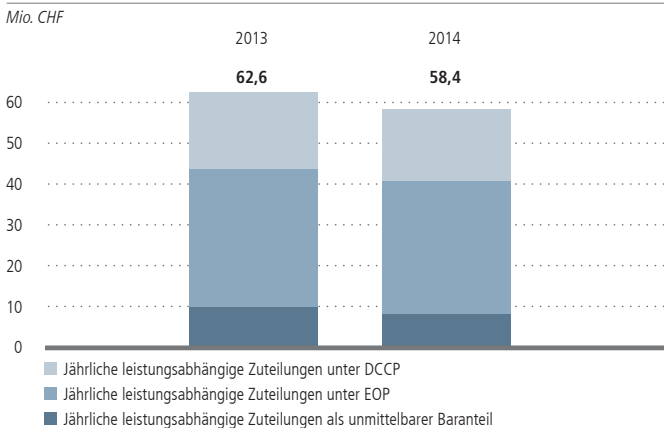
Scorecard mit quantitativen und qualitativen Messgrößen in Bezug auf Marktpositionierung und Trends.

Angesichts der individuellen und kollektiven Leistungen des Group CEO und der anderen Konzernleitungsmitglieder und in Anbetracht der schwierigen Marktverhältnisse sowie der Bewältigung der Altlasten, schlägt der Verwaltungsrat den Aktionären den Gesamtbetrag der variablen Vergütung 2014 von 58 403 535 Franken für die Konzernleitungsmitglieder zur Genehmigung vor (siehe Tabelle auf vorheriger Seite). In diesem Betrag sind keine obligatorischen Arbeitgeberbeiträge an die Sozialversicherung enthalten, da solche Beiträge nicht als Vergütung betrachtet

werden und zum Zeitpunkt der Zuteilung nur geschätzt werden können.

Der Verwaltungsrat folgte der Empfehlung, dass der Group CEO keine unmittelbare Barvergütung erhält. Die bewilligte leistungsabhängige Vergütung soll stattdessen zu 100% in aufgeschobenen Instrumenten gewährt werden, die Performance-Bedingungen unterliegen. Alle anderen Konzernleitungsmitglieder werden die leistungsabhängigen Vergütungen als unmittelbare Baranteile in Verbindung mit aufgeschobenen Zuteilungen im Rahmen des EOP und des DCCP erhalten, wie dies in Traktandum 1.2. dieser Publikation und detailliert im UBS-Group-AG-Vergütungsbericht 2014 festgehalten ist.

Überblick über die gesamte variable Vergütung für die Konzernleitung 2013–2014¹



¹ Siehe Fussnoten in der Tabelle auf der vorangegangenen Seite für weitere Angaben.

Traktandum 5: Genehmigung des maximalen Gesamtbetrags der fixen Vergütung der Mitglieder der Konzernleitung für das Geschäftsjahr 2016

Der Verwaltungsrat beantragt, den maximalen Gesamtbetrag der fixen Vergütung der Mitglieder der Konzernleitung von 25 000 000 Franken für das Geschäftsjahr 2016 zu genehmigen.

Jedes Mitglied der Konzernleitung erhält ein fixes Grundgehalt. Das Jahresgrundgehalt des Group CEO beträgt seit seiner Ernennung im Jahr 2011 2,5 Millionen Franken. Die Gehälter der anderen Mitglieder der Konzernleitung belaufen sich weiterhin unverändert auf 1,5 Millionen Franken (oder den Gegenwert in lokaler Währung).

Derzeit gilt ein Mitglied der Konzernleitung als UK Code Staff und erhält zusätzlich zu seinem Grundgehalt eine rollenbasierte Zulage. Diese Zulage spiegelt den Marktwert einer spezifischen Rolle wider und wird nur so lange ausgerichtet, wie das Konzernleitungsmitglied als ein speziell regulierter Mitarbeiter gemäss der EU-Eigenkapitalrichtlinie IV (CRD IV) gilt. Die Einführung dieser Zulage stellt eine Veränderung des Verhältnisses aus

fixer und variabler Vergütung dar; die Gesamtvergütung wird dadurch nicht erhöht.

Der vorgeschlagene maximale Gesamtbetrag der fixen Vergütung für die Konzernleitung beläuft sich auf 25 000 000 Franken. Dieser Vorschlag enthält die Grundgehälter, die rollenbasierten Zulagen gemäss Marktpraxis als Reaktion auf CRD IV, die geschätzten Standardbeiträge an die Vorsorgeeinrichtungen sowie Nebenleistungen und eine Reserve. Diese Reserve ist notwendig, um potenzielle Veränderungen wie neue regulatorische Anforderungen abzufangen. Andere fixe Vergütungen (z.B. Beiträge an Vorsorgeeinrichtungen und Nebenleistungen) sind eine Schätzung und können aufgrund von Arbeitsmarktbedingungen und individuellen Umständen variieren.

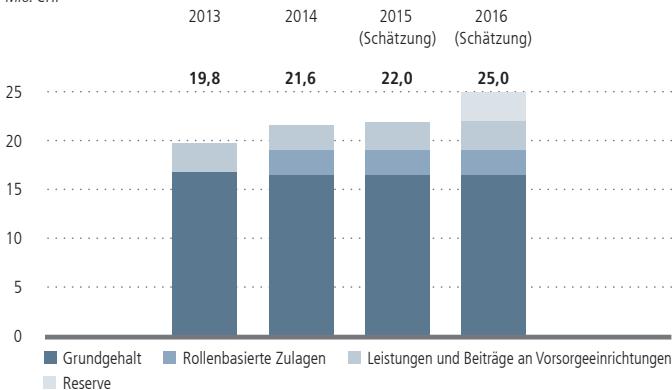
Dem beantragten Gesamtbetrag der fixen Vergütung für die Mitglieder der Konzernleitung für das Geschäftsjahr 2016 liegt die Annahme zugrunde, dass die Zahl der Mitglieder der Konzernleitung unverändert bleibt. Nicht berücksichtigt sind die für das Geschäftsjahr 2016¹ geschätzten obli-

gatorischen Arbeitgeberbeiträge an die Sozialversicherung, welche nicht als Vergütung betrachtet werden. Der vorgeschlagene Betrag basiert auf Wechselkursen zum Jahresende 2014 ohne Berücksichtigung von zukünftigen Wechselkurschwankungen.

¹ Der Betrag in Bezug auf die obligatorischen Arbeitgeberbeiträge an die Sozialversicherungen ist für das Geschäftsjahr 2016 auf 1,0 Millionen Franken geschätzt.

Überblick über die Gesamtbeträge der fixen Vergütung für die Konzernleitung 2013–2016

Mio. CHF



Traktandum 7: Genehmigung des maximalen Gesamtbetrags der Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrates für den Zeitraum von der ordentlichen Generalversammlung 2015 bis zur ordentlichen Generalversammlung 2016

Der Verwaltungsrat beantragt, den maximalen Gesamtbetrag der Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrates in Höhe von 14 000 000 Franken für den Zeitraum von der ordentlichen Generalversammlung 2015 bis zur ordentlichen Generalversammlung 2016 zu genehmigen.

Vergütung für die Mitglieder des Verwaltungsrates

Die unabhängigen Mitglieder des Verwaltungsrates erhalten fixe Grundhonorare für ihre Dienste. Die Mitglieder des Verwaltungsrates erhalten keine variable Vergütung.

Als nicht unabhängiges Mitglied des Verwaltungsrates ist die Bar- und aktienbasierte Vergütung des Verwaltungsratspräsidenten auf 5 700 000 Franken begrenzt. Davon erhält der Präsident eine Barzahlung von 3 500 000 Franken. Der restliche Anteil besteht aus UBS-Group-AG-Aktien, die vier Jahre gesperrt sind. Darüber hinaus erhält er auch Beiträge an die Vorsorgeeinrichtung und andere Nebenleistungen, deren Wert bei der Gesamtvergütung berücksichtigt wird. Für den Zeitraum von der ordentlichen Generalversammlung 2015 bis zur ordentlichen Generalversamm-

lung 2016 beläuft sich die vorgeschlagene Gesamtvergütung für den Verwaltungsratspräsidenten einschliesslich Vorsorge- und anderer Nebenleistungen auf maximal 6 200 000 Franken.

Alle unabhängigen Mitglieder des Verwaltungsrates erhalten ein fixes Grundhonorar von jährlich 325 000 Franken pro Person. Neben dem Grundhonorar erhalten unabhängige Verwaltungsratsmitglieder eine Vergütung für Ausschusseinsätze. Diese richten sich nach dem Einsitz in den verschiedenen Ausschüssen des Verwaltungsrates. Der Senior Independent Director und der Vizepräsident des Verwaltungsrates erhalten zudem ein zusätzliches Honorar von je 250 000 Franken.

Bei der Evaluierung und Festlegung der Honorarstruktur für den Verwaltungsrat berücksichtigt das HRCC das Engagement,

die Anstrengungen und die persönliche Verantwortung der Mitglieder des Verwaltungsrates bei der Ausübung ihrer Funktionen. Die Honorare haben sich seit 1998 praktisch nicht verändert.

Der vorgeschlagene Gesamtbetrag der Vergütungen für den Verwaltungsrat beläuft sich auf 14 000 000 Franken. Dieser Vorschlag umfasst die Vergütung für den Verwaltungsratspräsidenten und Honorare für die unabhängigen Mitglieder des Verwaltungsrates und berechnet sich von der Annahme ausgehend, dass die Anzahl der Mitglieder des Verwaltungsrates und die Verantwortlichkeiten der einzelnen Vorsitzenden und Mitglieder der Ausschüsse für den Zeitraum von der ordentlichen Generalversammlung 2015 bis zur ordentlichen Generalversammlung 2016 unverändert bleiben. In der Berechnung ist auch eine Reserve von 700 000 Franken enthalten, um potenzielle Veränderungen bei der Zu-

sammensetzung der Ausschüsse des Verwaltungsrates abdecken zu können. Nicht enthalten sind die obligatorischen Sozialversicherungsbeiträge von UBS, die zum Zeitpunkt der Zuteilung nur geschätzt werden können.

Die unabhängigen Mitglieder des Verwaltungsrates müssen mindestens 50% ihrer Honorare zum Kauf von UBS-Group-AG-Aktien einsetzen, die für vier Jahre gesperrt sind. Sie können ihre Honorare auch zu 100% zum Kauf von gesperrten Aktien der UBS Group AG verwenden. Die Anzahl der Aktien der UBS Group AG, welche die unabhängigen Mitglieder des Verwaltungsrates beziehen dürfen, wird mit einem Abschlag von 15% auf den aktuellen Marktpreis zum Zeitpunkt der Zuteilung berechnet. Die Höhe des Abschlags auf den Aktienkurs ist im maximalen Gesamtbetrag nicht berücksichtigt. Sie reflektiert die Sperrfrist von vier Jahren.

Maximaler Gesamtbetrag der Vergütung des Verwaltungsrates für den Zeitraum von der ordentlichen Generalversammlung 2015 bis zur ordentlichen Generalversammlung 2016

	Für den Zeitraum zwischen den Generalversammlungen 2015 und 2016
<i>CHF, Ausnahmen sind angegeben</i> ¹	
Axel A. Weber, Verwaltungsratspräsident	6 200 000
Unabhängige Mitglieder des Verwaltungsrates (ohne Präsidenten) ²	7 800 000
Von den Aktionären zu genehmigender Gesamtbetrag ^{3,4}	14 000 000

¹ Lokale Währungen werden zum Wechselkurs in Schweizer Franken umgerechnet, gemäss «Anmerkung 36 Wichtigste Fremdwährungs-umrechnungskurse» im Abschnitt «Finanzinformationen» des UBS-Group-AG-Geschäftsberichts 2014. ² Helmut Panke steht an der Generalversammlung nicht mehr zur Wiederwahl zur Verfügung und wird somit in der Gesamtvergütung nicht berücksichtigt. Der Verwaltungsrat empfiehlt Jes Staley an der Generalversammlung 2015 zur Wahl als neues Verwaltungsratsmitglied. Seine Vergütung ist deshalb im unterbreiteten Gesamtbetrag enthalten. ³ Eine Reserve zur Berücksichtigung möglicher Veränderungen in der Zusammensetzung der Verwaltungsratsausschüsse beträgt 0,7 Mio. Franken. ⁴ Die obligatorischen Sozialversicherungsbeiträge von UBS sind in diesem Betrag nicht enthalten. Für den Zeitraum von der Generalversammlung 2015 bis zur Generalversammlung 2016 werden die Beiträge auf 0,7 Mio. Franken geschätzt, basierend auf dem aktuellen Steuersatz und Domizil der einzelnen Verwaltungsratsmitglieder.

Das Titelbild zeigt Annie Chu, UBS Group Technology Hong Kong, mit Kolleginnen und Kollegen. Annie Chu ist Absolventin der Hong Kong University of Science and Technology. Sie besitzt einen Doppelabschluss in Chemietechnik und Betriebswirtschaft und gehört zu den Trainees und Lernenden, die im Jahresrückblick 2014 von UBS – «Die Zukunft gestalten» – porträtiert sind. UBS ist ein globales Unternehmen und unsere Mitarbeiter sind unser wertvollstes Gut. Wir investieren in unsere Mitarbeiter und statten sie mit dem Erforderlichen aus, damit sie hervorragende Leistungen erbringen können. Denn letztlich sind es ihr Engagement, ihr Talent und ihre Erfahrung, die es uns ermöglichen, weiterhin für unsere Kunden und Aktionäre die gewünschten Ergebnisse zu erzielen und unseren künftigen Erfolg sicherzustellen. Mehr über Annie Chu und die anderen Trainees erfahren Sie im Jahresrückblick 2014 von UBS – «Die Zukunft gestalten». Am UBS Newsstand/Jahresrückblick ist eine iPad-Version verfügbar und eine PDF-Version unter www.ubs.com/geschaeftsbericht.



ClimatePartner^o
klimaneutral

Druck | ID: 53232-1411-1014

Die Zukunft gestalten

Jahresrückblick 2014

Der Jahresrückblick 2014 «Die Zukunft gestalten» ist Anfang April 2015 in einer iPad-Fassung am UBS Newsstand/Jahresrückblick und als PDF-Version unter ubs.com/investoren verfügbar.



UBS Group AG
Postfach
CH-8098 Zürich

www.ubs.com

