

Mitsprache bei der Vergütung

Aktionärsinformationen zu den Anträgen
über die Vergütung an der
Generalversammlung 2017 der UBS Group AG



Sehr geehrte Aktionärinnen und Aktionäre



2016 konzentrierten wir uns weiterhin auf eine disziplinierte Umsetzung unserer Strategie, erzielten solide Ergebnisse und bewirtschafteten gleichzeitig unsere Risiken und Ressourcen umsichtig. Das Management machte weitere erhebliche Fortschritte beim kulturellen Wandel der Bank, der nach wie vor höchste Priorität genießt und einen wesentlichen Faktor bei unseren Talentmanagement- und Vergütungsentscheiden darstellt. 2016 blieb unsere Vergütungsstruktur unverändert und wir wollen weiterhin Leistung vergüten sowie Renditen für unsere Aktionäre schaffen. Die Konsistenz unseres Vergütungsansatzes in den vergangenen fünf Jahren führte zu einer Stärkung unserer Kultur nachhaltiger Leistung, persönlicher Verantwortung und angemessener Risikobereitschaft.

In dieser Publikation geben wir Ihnen Hintergrundinformationen über die Vorschläge zur Vergütung der Konzernleitung und des Verwaltungsrates. Wie im vergangenen Jahr legen wir diese Vorschläge gemäss der Verordnung gegen übermässige Vergütungen und unseren Statuten Ihnen, sehr geehrte Aktionärinnen und Aktionäre, zur Genehmigung vor.

An der Generalversammlung 2017 werden Sie über die variable Vergütung der Konzernleitung für das Geschäftsjahr 2016, die fixe Vergütung der Konzernleitung für das Geschäftsjahr 2018 sowie über die Vergütung des Verwaltungsrates für den Zeitraum von der Generalversammlung 2017 bis zur Generalversammlung 2018 abstimmen. Darüber hinaus bitten wir

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 im Lagebericht für das am 31. Dezember 2016 zu Ende gegangene Geschäftsjahr. Dieser Bericht ist abrufbar unter www.ubs.com/geschaeftsbericht. UBS ist nicht verpflichtet, die hierin publizierten Informationen zu aktualisieren.

Sie, im Rahmen der Konsultativabstimmung auch über unseren Vergütungsbericht zu befinden, in dem unsere Vergütungsstrategie sowie unsere Grundsätze, Governance und Praktiken der Vergütung erläutert sind.

Sowohl die Konsultativabstimmung als auch die bindenden Abstimmungen über die Vergütung liefern uns wertvolles Feedback über unsere Vergütungspolitik und sind Ausdruck unseres Bekenntnisses zu einer transparenten Mitsprache unserer Aktionäre bei der Vergütung. Für Ihre Mitsprache sind wir sehr dankbar.

Die spezifischen Traktanden zur Vergütung, über die Sie abstimmen, sind nachfolgend im Einzelnen beschrieben. Weitere Informationen zur Vergütungsstruktur der Konzernleitung und des Verwaltungsrates, einschliesslich Governance und Vergütungspolitik, sind im Vergütungsbericht 2016 der UBS Group AG unter www.ubs.com/geschaeftsbericht abrufbar.

Freundliche Grüsse

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

Axel A. Weber
Präsident des Verwaltungsrates

Mitsprache bei der Vergütung an der Generalversammlung 2017

Die Aktionäre der UBS Group AG werden gebeten, an der Generalversammlung 2017, gemäss Artikel 43 Abs. 1 der Statuten der UBS Group AG, über die folgenden Traktanden zur Vergütung abzustimmen (braun hinterlegt).

Traktanden der Generalversammlung 2017

1. Lagebericht sowie Konzernrechnung und Jahresrechnung (Einzelabschluss) der UBS Group AG für das Geschäftsjahr 2016
 - 1.1. Genehmigung des Lageberichts sowie der Konzernrechnung und der Jahresrechnung (Einzelabschluss) der UBS Group AG
 - 1.2. Konsultativabstimmung über den Vergütungsbericht 2016 der UBS Group AG
2. Gewinnverwendung und ordentliche Dividendenausschüttung aus der Kapitaleinlagereserve
3. Entlastung der Mitglieder des Verwaltungsrates und der Konzernleitung für das Geschäftsjahr 2016
4. Genehmigung des Gesamtbetrags der variablen Vergütung der Mitglieder der Konzernleitung für das Geschäftsjahr 2016
5. Genehmigung des maximalen Gesamtbetrags der fixen Vergütung der Mitglieder der Konzernleitung für das Geschäftsjahr 2018
6. Wahlen
 - 6.1. Bestätigungswahl der Mitglieder des Verwaltungsrates
 - 6.2. Wahl eines neuen Mitglieds des Verwaltungsrates
 - 6.3. Bestätigungswahl der Mitglieder des Compensation Committee
7. Genehmigung des maximalen Gesamtbetrags der Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrates für den Zeitraum von der ordentlichen Generalversammlung 2017 bis zur ordentlichen Generalversammlung 2018
8. Bestätigungswahlen
 - 8.1. Bestätigungswahl des unabhängigen Stimmrechtsvertreters, ADB Altorfer Duss & Beilstein AG, Zürich
 - 8.2. Bestätigungswahl der Revisionsstelle, Ernst & Young AG, Basel

- Konsultativabstimmung über die Vergütung
- Bindende Abstimmung über die Vergütung

Traktandum 1.2: Konsultativabstimmung über den Vergütungsbericht 2016 der UBS Group AG

Der Verwaltungsrat beantragt, den Vergütungsbericht 2016 der UBS Group AG in einer Konsultativabstimmung zu bestätigen.

Vergütungsgrundsätze und -struktur 2016

Der Verwaltungsrat bittet die Aktionäre, die Vergütungsstruktur 2016 in der Konsultativabstimmung zum Vergütungsbericht 2016 der UBS Group AG weiterhin zu unterstützen. Die Vergütungsstruktur ist seit 2012 weitgehend unverändert geblieben. Der Vergütungsbericht 2016 der UBS Group AG enthält die Einzelheiten zur Vergütungspolitik, Vergütungsstruktur und Vergütungs-Governance von UBS und konzentriert sich im Speziellen auf die Regelungen und Praktiken, die für die Konzernleitung und den Verwaltungsrat gelten. Der Bericht ist im Internet abrufbar unter: www.ubs.com/geschaeftsberichte.

Compensation Governance Framework

Das Compensation Committee des Verwaltungsrates ist dafür verantwortlich, dass unser Vergütungsprozess einer wirksamen Governance und Aufsicht unterliegt. Es setzt sich aus vier unabhängigen Verwaltungsratsmitgliedern zusammen, die jährlich von der Generalversammlung der UBS Group AG gewählt werden.

Grundsätze der Gesamtvergütung

Unsere Vergütungsphilosophie ist darauf ausgerichtet, die Interessen unserer Mitarbeiter mit jenen unserer Kunden und Anleger in Einklang zu bringen. Sie baut auf unseren Prinzipien Kundenfokus, exzellenter Service und nachhaltige Leistung auf. Auf Basis unserer Grundsätze der Gesamtvergütung wird der Pool der leistungsabhängigen Zuteilungen festgelegt. Die Grundsätze enthalten zudem Leitlinien für die Zuweisungen an die Mitarbeiter und sehen Auszahlungsmechanismen vor, einschliesslich der Programme für aufgeschobene Vergütungen. Diese Grundsätze stützen unseren Vergütungsansatz, geben einen Rahmen dafür vor, wie Leistung und umsichtige Risikobereitschaft gegeneinander abzuwägen sind, und legen das Augenmerk auf Verhaltensweisen sowie robuste Risikomanagementpraktiken.

Vergütung der Konzernleitung

Jedes Mitglied der Konzernleitung erhält ein fixes Grundgehalt und kann eine jährliche leistungsabhängige Zuteilung erhalten. Ein Mitglied der Konzernleitung gilt als UK Material Risk Taker (MRT) und hat eine UK Senior Management Function (SMF) inne und erhält daher neben dem Grundgehalt eine rollenbasierte Zulage.

Für die Beurteilung der Leistung der Konzernleitungsmitglieder verwenden wir individuelle Balanced Scorecards, wobei die Leistung anhand verschiedener quantitativer und qualitativer Kennzahlen zur Leistungsmessung (Key Performance Indicators) beurteilt wird. Durch die Beurteilung der Leistung anhand der quantitativen und qualitativen Messgrössen ergibt sich eine Gesamtbewertung. Sie dient als Grundlage für die Festlegung der jährlichen leistungsabhängigen Zuteilung des jeweiligen Konzernleitungsmitglieds. Bei der Empfehlung leistungsabhängiger Zuteilungen für den Group CEO und die übrigen Konzernleitungsmitglieder wird die Gesamtvergütung für jede Rolle mit einem breiteren Markt sowie mit einer Gruppe von vergleichbaren Unternehmen verglichen.

Der Vergütungsansatz für die Konzernleitung schafft ein Gleichgewicht zwischen Leistung und umsichtiger Risikobereitschaft und fördert Verhaltensweisen, die zu nachhaltigen Ergebnissen führen. Die leistungsabhängige Zuteilung beinhaltet eine kurzfristige Komponente, welche direkt in bar ausbezahlt wird, und eine längerfristige Komponente, die aufgeschoben wird. Wie im Vergütungsbericht 2016 der UBS Group AG beschrieben, werden mindestens 80% der leistungsabhängigen Zuteilung eines Konzernleitungsmitglieds aufgeschoben. Das heisst, jedem Konzernleitungsmitglied werden maximal 20% der gesamten leistungsabhängigen Vergütung unmittelbar in bar ausbezahlt, wobei eine Höchstgrenze von 1 Million Franken/US-Dollar (oder dem Gegenwert der lokalen Währung) gilt. Beträge oberhalb dieser Schwelle werden als UBS Notional Shares unter dem Equity Ownership Plan (EOP) gewährt.

Mindestens 50% der gesamten leistungsabhängigen Zuteilung werden im Rahmen des EOP gewährt und erst in den Jahren drei bis fünf in drei gleichen Tranchen übertragen, sofern die anwendbaren Performance-Bedingungen erfüllt sind. Die verbleibenden 30% der gesamten leistungsabhängigen Zuteilung 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 voraussichtlich im Jahr fünf übertragen und jährlich verzinst werden. Neben einer Mindestanforderung von 10% in Bezug auf die Kernkapitalquote (Tier 1), die über dem Schwellenwert für andere Mitarbeiter und Inhaber ähnlicher, von UBS Group ausgegebener Schuldtitel liegt, unterliegen die DCCP-Zuteilungen einer weiteren Performance-Bedingung. Die Mitglieder der Konzernleitung verlieren während der Aufschubfrist in jedem Verlustjahr 20% ihrer Zuteilung im Rahmen des DCCP. Dies bedeutet, dass 100% der DCCP-Zuteilungen zusätzlich zur Mindestanforderung für die Kapitalquote einem Verfallsrisiko unterliegen.

Für das Konzernleitungsmitglied, dessen Rolle als SMF qualifiziert, beträgt die Aufschubfrist der leistungsabhängigen Zuteilung drei bis sieben Jahre und die Zuteilung unterliegen den geltenden Rückforderungsregelungen. Da es sich bei dieser SMF auch um einen MRT handelt, werden gemäss aufsichtsrechtlichen Vorschriften 50% der sofortigen Barauszahlung in Form von UBS-Aktien ausgerichtet, die für sechs Monate gesperrt sind. Ausserdem müssen EOP-Tranchen bei Übertragung für weitere sechs Monate gesperrt werden.

Der Pool für leistungsabhängige Vergütungen an Konzernleitungsmitglieder ist auf maximal 2,5% des bereinigten Vorsteuergewinns des Konzerns begrenzt. Dadurch wird die Gesamtvergütung der Konzernleitung an die Profitabilität des Unternehmens gebunden. Der bereinigte Vorsteuergewinn des Konzerns 2016 belief sich auf 5,3 Milliarden Franken. Der Pool für leistungsabhängige Zuteilungen der Konzernleitung für das Geschäftsjahr 2016 belief sich auf 71,9 Millionen Franken. Im Verhältnis zum bereinigten Vorsteuergewinn des Konzerns belief sich der Pool für leistungsabhängige Zuteilungen auf 1,3%. Damit liegt er deutlich unter der Schwelle von 2,5%. Die leistungsabhängige Vergütung des Group CEO ist zudem auf das Fünffache seiner fixen Vergütung begrenzt. Die leistungsabhängigen Vergütungen der übrigen Konzernleitungsmitglieder sind auf das Siebenfache ihrer fixen Vergütung begrenzt.

Vergütung des Verwaltungsrates

Die unabhängigen Mitglieder des Verwaltungsrates erhalten feste Honorare für ihre Dienste, von denen 50% in Form von gesperrten UBS-Aktien ausbezahlt werden. Wahlweise können sie auch bis zu 100% ihres festen Honorars in gesperrten UBS-Aktien beziehen. Dies stärkt die Unabhängigkeit der Verwaltungsratsmitglieder gegenüber dem Senior Management und trägt dazu bei, den Fokus auf die langfristige strategische Planung, die Aufsicht und die Governance zu legen. Der Verwaltungsratspräsident erhält als nicht unabhängiges Mitglied des Verwaltungsrates eine Barvergütung, gesperrte UBS-Aktien und Nebenleistungen sowie Beiträge an die Vorsorgeeinrichtung, welche den auch für andere Mitarbeiter geltenden lokalen Gegebenheiten entsprechen.

Aufgeschobene leistungsabhängige Zuteilungen und UBS-Vergütungspläne für alle anderen Mitarbeiter

Für alle Mitarbeiter, deren Gesamtvergütung 300 000 Franken/US-Dollar übersteigt, wird ein erheblicher Teil der leistungsabhängigen Zuteilungen bis zu fünf Jahre aufgeschoben (oder länger für Mitarbeiter, die bestimmten Regulierungen unterstehen). 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.

Vergütungsstruktur für die Konzernleitung im Jahr 2016

	Fixe Vergütung und Nebenleistungen	
	Fixe Vergütung¹	Beiträge an Vorsorgeeinrichtungen und andere Nebenleistungen
Beschreibung	Fixe Vergütung widerspiegelt Rolle und Marktpraxis	Beiträge an Vorsorgeeinrichtungen und weitere relevante Leistungen auf Basis der lokalen Marktpraktiken und Reglemente
Fälligkeit	–	–
Performancebedingungen	–	–
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 Zuteilung)²

Honoriert Leistung nach Zielen, Werten und Verhaltensweisen

Unmittelbar (2017)

–

Bar

EOP (mindestens 50% der leistungsabhängigen Zuteilung)

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

Abstimmung mit Aktionärsinteressen

3–5 Jahre (2020–2022)³

Übertragung basierend auf der Erreichung des Group-Return-on-Tangible-Equity-Ziels für den Konzern und der Return-on-Attributed-Equity-Ziele der Unternehmensbereiche während der drei Jahre vor der Übertragung

UBS-Aktien

DCCP (30% der leistungsabhängigen Zuteilung)

Honoriert umsichtiges Risikoverhalten und Kapitalstärke

Abstimmung mit Inhabern von Schuldverschreibungen

5 Jahre (2022)³

Übertragung basierend auf der Profitabilität von UBS und der Einhaltung der Schwellenwerte in Bezug auf die 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 der fixen Vergütung begrenzt)

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

¹ Kann rollenbasierte Zulagen beinhalten, die entsprechend der Marktpraxis als Reaktion auf regulatorische Anforderungen ausgerichtet wurden. Die Zulagen bestehen aus einem Baranteil sowie einer Zuteilung von gesperrten UBS-Aktien. ² Für den Anteil der leistungsabhängigen Zuteilung, der sofort in bar ausbezahlt wird, gilt eine Obergrenze von 1 Million Franken/US-Dollar (oder dem Gegenwert in einer anderen Währung). Ein Mitglied der Konzernleitung gilt als UK Material Risk Taker und erhält 50% in Form von gesperrten UBS-Aktien. ³ Für das Konzernleitungsmitglied, dessen Rolle als SMF qualifiziert, gilt eine verlängerte Aufschubfrist mit der Übertragung der leistungsabhängigen Zuteilung in gleichen Tranchen in den Jahren 3 bis 7 und die Zuteilung unterliegt den geltenden Rückforderungsregelungen.

Traktandum 4: Genehmigung des Gesamtbetrags der variablen Vergütung der Mitglieder der Konzernleitung für das Geschäftsjahr 2016

Der Verwaltungsrat beantragt, den Gesamtbetrag der variablen Vergütung der Mitglieder der Konzernleitung in der Höhe von 71 900 000 Franken für das Geschäftsjahr 2016 zu genehmigen.

Leistungsbeurteilung 2016 für die Konzernleitungsmitglieder und vorgeschlagener Pool für leistungsabhängige Zuteilungen

Trotz zahlreicher Herausforderungen erzielten wir eine solide finanzielle Performance und zeigten erneut, dass unser ausgewogenes Geschäftsmodell und unsere geografische Diversifikation wichtige Unterscheidungsmerkmale von UBS sind. Der bereinigte Vorsteuergewinn sank um 5% auf 5,3 Milliarden Franken und das den Aktionären der UBS Group AG zurechenbare Konzernergebnis nahm um 48% auf 3,2 Milliarden Franken ab, was in erster Linie auf die signifikante Nettoaufwertung der latenten Steueransprüche 2015 zurückzuführen war, die sich 2016 nicht wiederholte. Unsere bereinigte Rendite auf Eigenkapital abzüglich Goodwill und anderer immaterieller Vermögenswerte für 2016 betrug 9,0% bzw. 11,1% ohne Berücksichtigung der Auswirkungen latenter Steueransprüche.

Wir machten gute Fortschritte auf dem Weg zu unserem ehrgeizigen Ziel, die Kosten um 2,1 Milliarden Franken zu senken. So steigerten wir unsere Nettokosteneinsparungen trotz höherer

regulatorischer Kosten und Investitionen in unser Wachstum um rund 0,5 Milliarden Franken auf 1,6 Milliarden Franken.

In Bezug auf unsere Kapitalposition wiesen wir Ende 2016 eine solide harte Kernkapitalquote (CET1, vollständig umgesetzt) von 13,8% aus, trotz eines Anstiegs der risikogewichteten Aktiven (RWA) aufgrund regulatorischer Änderungen. Unsere Leverage Ratio des harten Kernkapitals (CET1, vollständig umgesetzt) stieg per Jahresende von 3,35% auf 3,53%. Wir setzten weitere Massnahmen zur Verbesserung unserer Abwicklungsfähigkeit um, indem wir unsere US-amerikanische Zwischenholdinggesellschaft gründeten und die Struktur einer Konzern-Dienstleistungsgesellschaft einführten.

Der Verwaltungsrat kann dank unserer soliden Ergebnisse, der disziplinierten Strategieumsetzung und der starken Kapitalposition eine Dividende in Höhe von 0.60 Franken vorschlagen. Diese entspricht der letztjährigen ordentlichen Dividende und einer Ausschüttungsquote von 71% des den Aktionären der UBS Group AG zurechenbaren Konzernergebnisses.

Bei der Festlegung der leistungsabhängigen Zuteilungen für die Konzernleitungsmitglieder berücksichtigten das Compensation Committee und der Verwaltungsrat Faktoren wie die individuelle Leistung auf Grundlage einer Balanced Scorecard mit quantitativen und qualitativen Messgrössen sowie in Bezug auf Marktpositionierung und Trends.

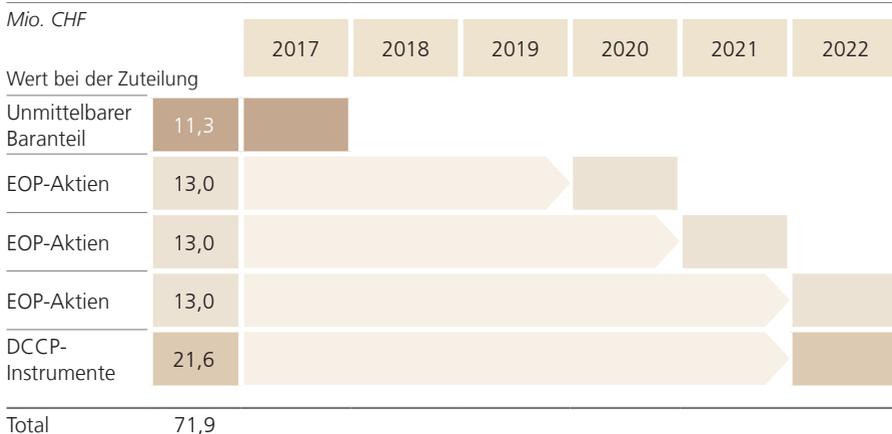
Angesichts der individuellen und kollektiven Leistungen der Konzernleitungsmitglieder, einschliesslich des Group CEO, sowie in Berücksichtigung des Konzernergebnisses und unseres Bestrebens, die Vergütung mit angemessenen externen Performance-Benchmarks abzustimmen, schlägt der Verwaltungsrat den Aktionären

den Gesamtbetrag der variablen Vergütung 2016 für die Konzernleitungsmitglieder von 71 900 000 Franken zur Genehmigung vor (siehe Tabelle auf der folgenden Seite).

Pro Kopf und in Anbetracht der von zehn auf zwölf Mitglieder (Vollzeitäquivalent) erweiterten Konzernleitung gingen die leistungsabhängigen Zuteilungen gegenüber dem Vorjahr um 16% zurück.

Der Verwaltungsrat genehmigte, dass der Group CEO und alle Mitglieder der Konzernleitung ihre leistungsabhängigen Zuteilungen als unmittelbare Baranteile und aufgeschobene Zuteilungen im Rahmen des EOP und des DCCP erhalten, wie in Traktandum 1.2 dieser Publikation und detailliert im Vergütungsbericht 2016 der UBS Group AG festgehalten ist.

Zeitpunkt der möglichen Übertragung der variablen Vergütung der Konzernleitungsmitglieder 2016^{1,2}



¹ Aufgeschobene Zuteilungen unter EOP und DCCP können verfallen. ² Für das Konzernleitungsmitglied, dessen Rolle als UK Senior Management Function (SMF) qualifiziert, gilt eine verlängerte Aufschubfrist mit der Übertragung der leistungsabhängigen Zuteilung in gleichen Tranchen in den Jahren 3 bis 7 und die Zuteilung unterliegt den geltenden Rückforderungsregelungen.

- Unmittelbarer Baranteil, der im Mai 2017 ausbezahlt wird
- Die Übertragung von UBS-Aktien unter EOP hängt von mehrjährigen Profitabilitätsbedingungen ab
- Die DCCP-Barauszahlung hängt von Solvabilitäts- und Profitabilitätsbedingungen von 2017 bis 2021 ab

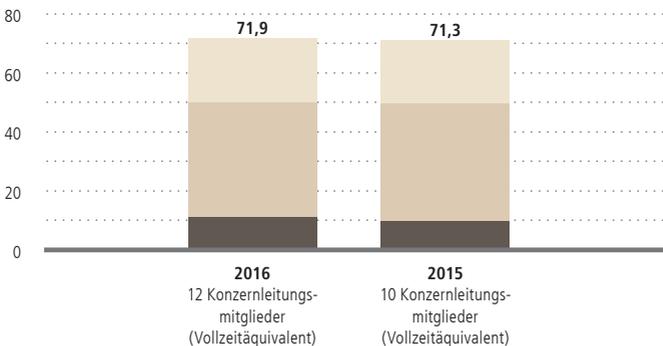
Gesamtbetrag der variablen Vergütung der Konzernleitung

CHF, Ausnahmen sind angegeben ¹	2016	2015
Jährliche leistungsabhängige Zuteilungen als unmittelbarer Baranteil ²	11 289 350	9 745 110
Jährliche leistungsabhängige Zuteilungen unter EOP ³	39 040 650	40 129 890
Jährliche leistungsabhängige Zuteilungen unter DCCP ⁴	21 570 000	21 375 000
Von den Aktionären zu genehmigender Gesamtbetrag^{5,6}	71 900 000	71 250 000
Konzernleitungsmitglieder (Vollzeitäquivalent)	12	10

¹ Lokale Währungen werden zum Wechselkurs in Schweizer Franken umgerechnet, gemäss «Anmerkung 34 Wichtigste Fremdwährungs-umrechnungskurse» im Abschnitt «Konzernrechnung» des Geschäftsberichts 2016, oder zum Wechselkurs der leistungsabhängigen Zuteilung umgerechnet. ² Der unmittelbare Baranteil für ein Konzernleitungsmitglied beinhaltet gesperrte UBS-Aktien gemäss den anwendbaren Vergütungsvorschriften der UK Prudential Regulation Authority. ³ Zur Ermittlung der Anzahl UBS-Aktien der EOP-Zuteilungen wird der Betrag durch den durchschnittlichen Aktienschlusskurs der UBS-Aktie während der letzten zehn Handelstage im Februar des folgenden Geschäftsjahres geteilt. ⁴ DCCP-Zuteilungen widerspiegeln den Betrag der Notional Instruments, ausschliesslich zukünftiger nominaler individueller Zinsen, die anhand beobachteter Marktsätze vergleichbarer AT1-Instrumente festgelegt werden. ⁵ In diesem Betrag sind die gesetzlich vorgeschriebenen Arbeitgeberbeiträge an die Sozialversicherungen für 2016 und 2015 nicht berücksichtigt, welche im Zeitpunkt der Gewährung auf 5,1 Millionen Franken respektive auf 4,1 Millionen Franken geschätzt wurden. ⁶ 2016 enthält die Vergütung an Lukas Gähwiler als Konzernleitungsmitglied für acht Monate.

Überblick über die gesamte variable Vergütung für die Konzernleitung 2015–2016¹

Mio. CHF



- Jährliche leistungsabhängige Zuteilungen als unmittelbarer Baranteil
- Jährliche leistungsabhängige Zuteilungen unter EOP
- Jährliche leistungsabhängige Zuteilungen unter DCCP

¹ Siehe Fussnoten in der Tabelle oben für weitere Angaben.

Traktandum 5: Genehmigung des maximalen Gesamtbetrags der fixen Vergütung der Mitglieder der Konzernleitung für das Geschäftsjahr 2018

Der Verwaltungsrat beantragt, den maximalen Gesamtbetrag der fixen Vergütung der Mitglieder der Konzernleitung in der Höhe von 31 500 000 Franken für das Geschäftsjahr 2018 zu genehmigen.

Jedes Mitglied der Konzernleitung erhält ein festes Grundgehalt. Das jährliche Grundgehalt des Group CEO für 2016 betrug 2,5 Millionen Franken und ist seit seiner Ernennung im Jahr 2011 unverändert geblieben. Die übrigen Mitglieder der Konzernleitung erhielten jeweils ein Grundgehalt von 1,5 Millionen Franken (oder dem Gegenwert in lokaler Währung). Dieser Betrag ist seit 2011 ebenfalls unverändert geblieben.

Ein Mitglied der Konzernleitung gilt als UK Material Risk Taker (MRT), ein speziell regulierter Mitarbeiter gemäss der EU-Eigenkapitalrichtlinie IV (CRD IV), und hat eine UK Senior Management Function (SMF) inne und erhält daher neben dem Grundgehalt eine rollenbasierte Zulage, welche aus einem Baranteil sowie einer Zuteilung von gesperrten UBS-Aktien besteht. Diese Zulage spiegelt den Marktwert dieser spezifischen Rolle wider und wird nur so lange ausgerichtet, wie das Konzernleitungsmitglied als MRT gilt. Eine solche Zulage verändert das Verhältnis zwischen fixer und variabler Vergütung und stellt keine Erhöhung der Gesamtvergütung im Vergleich zu den anderen Konzernleitungsmitgliedern dar.

Der vorgeschlagene maximale Gesamtbetrag der fixen Vergütung für die Konzernleitung beläuft sich auf 31 500 000 Franken. Dieser Vorschlag beinhaltet die Grundgehälter, die rollenbasierten Zuteilungen, die geschätzten Standardbeiträge an die Vorsorgeeinrichtungen, sonstige Nebenleistungen und eine Reserve. Andere fixe Vergütungen (das heisst Beiträge an Vorsorgeeinrichtungen und Nebenleistungen) sind eine Schätzung und können aufgrund von Arbeitsmarktbedingungen und individuellen Umständen variieren. Die Erhöhung um 3 000 000 Franken gegenüber dem Vorjahr widerspiegelt insbesondere eine Erhöhung der Reserve im Zusammenhang mit der gestiegenen Unsicherheit aufgrund potenzieller geopolitischer und regulatorischer Veränderungen sowie möglicher Marktentwicklungen für das Jahr 2018.

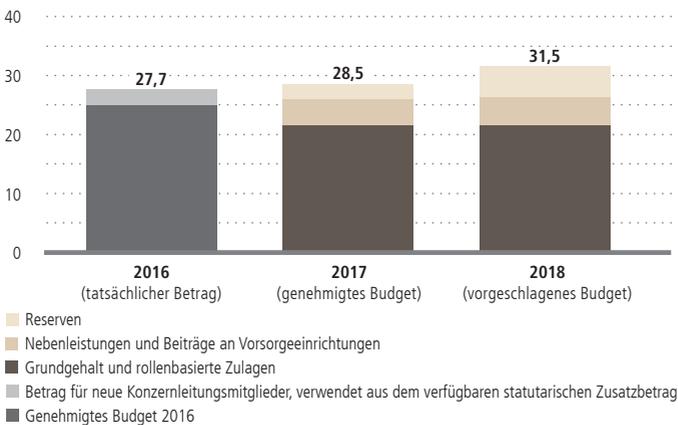
Dem beantragten maximalen Gesamtbetrag der fixen Vergütung der Mitglieder der Konzernleitung für das Geschäftsjahr 2018 liegt die Annahme zugrunde, dass die Zahl der Mitglieder der Konzernleitung unverändert bei zurzeit zwölf Mitgliedern bleibt (einschliesslich des Group CEO).

Nicht berücksichtigt sind die für das Geschäftsjahr 2018 geschätzten obligatorischen Arbeitgeberbeiträge an die Sozialversicherung¹, die nicht als Vergütung betrachtet werden. Der vorgeschlagene Betrag basiert auf Wechselkursen zum Jahresende 2016 ohne Berücksichtigung von zukünftigen Wechselkurschwankungen.

¹ Der Betrag für die obligatorischen Arbeitgeberbeiträge an die Sozialversicherung wird für das Geschäftsjahr 2018 auf 1,6 Millionen Franken geschätzt.

Überblick über die Gesamtbeträge der fixen Vergütung für die Konzernleitung 2016–2018

Mio. CHF



Traktandum 7: Genehmigung des maximalen Gesamtbetrags der Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrates für den Zeitraum von der ordentlichen Generalversammlung 2017 bis zur ordentlichen Generalversammlung 2018

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 2017 bis zur ordentlichen Generalversammlung 2018 zu genehmigen.

Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrates

Die unabhängigen Mitglieder des Verwaltungsrates erhalten feste 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, exklusive Nebenleistungen und Beiträgen an die Vorsorgeeinrichtung, begrenzt. Davon erhält der Verwaltungsratspräsident eine Barzahlung von 3 500 000 Franken. Der restliche Anteil besteht aus UBS-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 2017 bis zur ordentlichen Generalversammlung 2018 beläuft sich

die vorgeschlagene Gesamtvergütung für den Verwaltungsratspräsidenten einschliesslich Vorsorge- und anderer Nebenleistungen unverändert auf maximal 6 200 000 Franken.

Die unabhängigen Mitglieder des Verwaltungsrates erhalten jeweils ein festes Grundhonorar von jährlich 325 000 Franken. Die festen Grundhonorare haben sich seit 1998 praktisch nicht verändert. Neben dem festen Grundhonorar erhalten unabhängige Verwaltungsratsmitglieder eine Vergütung für Ausschusseinsätze. Der Vizepräsident und der Senior Independent Director erhalten je ein Zusatzhonorar von 250 000 Franken.

Bei der Beurteilung und Festlegung der Honorarstruktur für den Verwaltungsrat berücksichtigt das Compensation Committee das Engagement, den Aufwand und die persönliche Verantwortung der Mitglieder des Verwaltungsrates bei der Ausübung ihrer Funktionen.

Der beantragte maximale Gesamtbetrag der Vergütung des Verwaltungsrates für den Zeitraum von der ordentlichen Generalversammlung 2017 bis zur ordentlichen Generalversammlung 2018 beträgt 14 000 000 Franken. Der Betrag ist gegenüber dem Vorjahr unverändert und umfasst die Vergütung für den Präsidenten und die Honorare für die unabhängigen Mitglieder des Verwaltungsrates. Im vorgeschlagenen Gesamtbetrag nicht enthalten sind die obligatorischen Sozialversicherungsbeiträge von UBS, die zum heutigen Zeitpunkt nur geschätzt werden können.

Die unabhängigen Mitglieder des Verwaltungsrates müssen mindestens 50% ihrer Honorare zum Kauf von UBS-Aktien einsetzen, die für vier Jahre gesperrt sind. Wahlweise können sie bis zu 100% ihres Honorars in gesperrten UBS-Aktien beziehen. Wegen der Aufschubfrist können die unabhängigen Mitglieder des Verwaltungsrates diese Aktien mit einem Abschlag von 15% auf den Marktpreis zum Zeitpunkt der Zuteilung beziehen. Die Höhe des Abschlags auf den Aktienkurs ist im maximalen, von den Aktionären zu genehmigenden Gesamtbetrag nicht berücksichtigt.

Maximaler Gesamtbetrag der Vergütung des Verwaltungsrates für den Zeitraum von der ordentlichen Generalversammlung 2017 bis zur ordentlichen Generalversammlung 2018

	Für den Zeitraum zwischen den Generalversammlungen 2017 und 2018	Für den Zeitraum zwischen den Generalversammlungen 2016 und 2017 ¹
<i>CHF, Ausnahmen sind angegeben</i>		
Axel A. Weber, Präsident des Verwaltungsrates	6 200 000	6 200 000
Unabhängige Mitglieder des Verwaltungsrates (ohne den Präsidenten)	7 800 000	7 800 000
Von den Aktionären genehmigter / zu genehmigender Gesamtbetrag²	14 000 000	14 000 000
Totalbetrag für den Zeitraum von der ordentlichen Generalversammlung 2016 bis zur ordentlichen Generalversammlung 2017		13 219 569

¹ Per 31. Dezember 2016 waren zehn unabhängige Mitglieder des Verwaltungsrates im Amt. Robert W. Scully und Dieter Wemmer wurden an der Generalversammlung vom 10. Mai 2016 als Mitglieder des Verwaltungsrates gewählt und zu Mitgliedern des Risk Committee ernannt. Um der Sitzungsteilnahme von Dieter Wemmer Rechnung zu tragen, wurde seine Vergütung auf sein Ersuchen hin reduziert, da er im 2016 einige Terminkonflikte hatte. ² Die obligatorischen Sozialversicherungsbeiträge von UBS sind in diesem Betrag nicht enthalten. Für den Zeitraum von der ordentlichen Generalversammlung 2017 bis zur ordentlichen Generalversammlung 2018 werden die Beiträge auf 0,9 Millionen Franken geschätzt, basierend auf dem aktuellen Steuersatz und Domizil der einzelnen Verwaltungsratsmitglieder. Der entsprechende Betrag für den Zeitraum von der ordentlichen Generalversammlung 2016 bis zur ordentlichen Generalversammlung 2017 wurde auf 0,9 Millionen Franken geschätzt.

«Es geht nicht nur darum, Ratschläge zu geben.
Ich kann meine Ideen einbringen und wirklichen
Mehrwert für das Projekt schaffen.»

Adrian Legis



Das Titelbild zeigt Adrian Legis. Adrian berät Wealth Management bei der Erstellung von Online-Inhalten und kümmert sich dabei um alle Aspekte, von technischen Fragen bis hin zur Nutzerperspektive. Für ihn ist es das Grösste, wenn er anderen helfen kann, Probleme zu lösen. Und er geniesst es, bei Projekten mitzuwirken, die der breiten Öffentlichkeit Informationen über UBS liefern und Leads generieren.

Adrian schätzt insbesondere das internationale und dynamische Arbeitsumfeld. Er hat bereits in London und Hongkong gearbeitet und war in verschiedenen Funktionen als Trainee in der Schweiz tätig. Seiner Ansicht nach tragen die vielfältigen Möglichkeiten zur beruflichen Weiterentwicklung entscheidend dazu bei, dass das Unternehmen Mitarbeiter langfristig an sich binden kann.

In seiner Freizeit schaut Adrian gerne Sport. Er ist ein grosser Basketballfan, allerdings kann er wegen der Zeitverschiebung Spiele der National Basketball Association nicht immer sehen. Er geht selbst zweimal pro Woche zum Basketballtraining – montagmittags spielt er immer mit Freunden von UBS und anderen Firmen. Ihm macht es grossen Spass, mit Kollegen auch auf einem anderen Parkett zu kooperieren – und er schätzt auch das Zusammenspiel (ganz zu schweigen vom Wettbewerb) mit Spielern anderer Unternehmen.



ClimatePartner^o
klimateutral

Druck | ID 11020-1702-1014

Werte verbinden

Jahresrückblick 2016

Der Jahresrückblick 2016 ist ab Mitte April 2017 als Tablet-Publikation im UBS Newsstand/Annual Review verfügbar (App Store oder Google Play Store).



UBS Group AG
Postfach
CH-8098 Zürich

ubs.com

