

# Mitsprache bei der Vergütung

Aktionärsinformationen zu den Anträgen über die Vergütung  
an der **Generalversammlung 2021 der UBS Group AG**

## Sehr geehrte Aktionärinnen und Aktionäre

Die COVID-19-Pandemie stellte UBS und ihre Mitarbeitenden im Jahr 2020 vor beispiellose Herausforderungen. In dieser Situation konzentrierten wir uns darauf, die Gesundheit unserer Mitarbeitenden und ihrer Familien zu schützen, unseren Kunden zur Seite zu stehen und den Geschäftsbetrieb aufrechtzuerhalten. Dank der Stärke und Widerstandskraft von UBS konnten wir auf verantwortungsvolle Weise einen wichtigen Beitrag zugunsten von Kunden, Mitarbeitenden und Gesellschaft leisten.

Trotz der durch die Pandemie verursachten Unsicherheiten waren die negativen Auswirkungen der COVID-19-Krise auf unsere Finanz- und Kapitalposition gering. 2020 haben wir alle Finanzziele erreicht oder übertroffen, was die Stärke unserer Strategie sowie unseres integrierten und diversifizierten Geschäftsmodells unter Beweis stellt.

Im Rahmen unseres fortlaufenden proaktiven Austauschs mit unseren Aktionären erhielten wir 2020 positive Rückmeldungen zu den Änderungen in der Vergütungsstruktur, die wir 2019 vorgenommen hatten – insbesondere zur Einführung des Long-Term Incentive Plans. Im Rahmen der jährlichen Überprüfung der Vergütungsstruktur kamen wir 2020 zum Schluss, dass diese weiterhin gut geeignet ist, uns bei der Erreichung unserer Ambitionen für den Konzern zu unterstützen und eine starke Ausrichtung auf die Aktionärsinteressen bietet. Unser Vergütungsansatz ist auf unsere strategischen Prioritäten abgestimmt und bestärkt unsere Mitarbeitenden darin, sich auf unsere Kunden zu fokussieren, nachhaltige Wertschöpfung zu erzielen und unsere Wachstumsambitionen zu erreichen.

Diese Publikation liefert Ihnen Informationen zu den Anträgen zur Vergütung an der diesjährigen Generalversammlung. Weitere Informationen zur Vergütungsstruktur der Konzernleitung und des Verwaltungsrats, einschliesslich Governance und Vergütungspolitik, sind im Vergütungsbericht 2020 der UBS Group AG, welcher ein Teil des Geschäftsberichts ist, enthalten. Der Bericht ist unter [ubs.com/geschaeftsbericht](https://ubs.com/geschaeftsbericht) abrufbar.

An der Generalversammlung 2021 werden Sie über die variable Vergütung der Konzernleitung für das Geschäftsjahr 2020, die fixe Vergütung der Konzernleitung für das Geschäftsjahr 2022 sowie die Vergütung des Verwaltungsrats für den Zeitraum von der Generalversammlung 2021 bis zur Generalversammlung 2022 abstimmen. Darüber hinaus bitten wir Sie, im Rahmen der Konsultativabstimmung auch über unseren Vergütungsbericht zu befinden, in dem unser Vergütungsansatz sowie unsere Grundsätze, Governance und Praktiken der Vergütung erläutert sind.

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

Freundliche Grüsse



Axel A. Weber  
Präsident des Verwaltungsrats

Die Aktionäre der UBS Group AG werden gebeten, an der Generalversammlung 2021 über die folgenden Traktanden im Zusammenhang mit der Vergütung abzustimmen. Die bindenden Abstimmungen und die Konsultativabstimmung über unseren Vergütungsbericht reflektieren unser Bekenntnis, unseren Aktionären eine Mitsprache über die Vergütung zu ermöglichen.

## **Traktandum 2. Konsultativabstimmung über den Vergütungsbericht 2020 der UBS Group AG**

Der Verwaltungsrat beantragt, den Vergütungsbericht 2020 der UBS Group AG in einer Konsultativabstimmung zu bestätigen.

Unsere Vergütungsphilosophie ist darauf ausgerichtet, die Interessen unserer Mitarbeitenden mit jenen unserer Investoren und Kunden in Einklang zu bringen. Unsere Grundsätze der Gesamtvergütung schaffen einen Rahmen für die Unterstützung nachhaltiger Leistung, unserer Wachstumsambitionen und angemessener Risikobereitschaft, und legen das Augenmerk auf die Verhaltensprinzipien sowie einwandfreie Risikomanagementpraktiken.

### **Zentrale Elemente unseres Vergütungsansatzes**

- Starke Übereinstimmung zwischen Vergütung und Finanzperformance.
- Verhaltensweisen und -normen werden bei Leistungsbeurteilungen und Vergütungsentscheidungen berücksichtigt.
- Hohes Mass an obligatorisch aufgeschobenen Vergütungen in Form von UBS-Aktien und UBS-Kapitalinstrumenten (zum Kernkapital anrechenbare Notional AT1-Kapitalinstrumente).
- Lange Haltefristen von bis zu fünf Jahren für aufgeschobene Vergütungen.
- Vergütungen unterliegen Verfalls- und Rückforderungsbedingungen.

### **Unser Vergütungsansatz**

Mitarbeitende, deren Gesamtvergütung eine bestimmte Schwelle übersteigt, erhalten leistungsabhängige Zuteilungen in einer Kombination aus Barzahlung und aufgeschobenen bedingten Kapitalinstrumenten sowie aufgeschobenen aktienbasierten Instrumenten. Dies untermauert unseren Fokus auf nachhaltige Performance und Risikomanagement sowie auf das Erreichen unserer Wachstumsambitionen. Wir sind davon überzeugt, dass unser Ansatz mit einem einheitlichen Anreizsystem und aufgeschobenen Vergütungen einfach und transparent ist, und gut geeignet unsere Vergütungsphilosophie umzusetzen. Ausserdem verknüpft unser Ansatz die Vergütung angemessen mit einer längerfristigen, nachhaltigen Performance.

Der Anteil der aufgeschobenen Vergütung steigt mit der Höhe der leistungsabhängigen Zuteilung. Wir sind der Meinung, dass unsere Aufschubfristen zu den strengsten in der Finanzbranche gehören. Die durchschnittliche Aufschubdauer beträgt 4,4 Jahre für Konzernleitungsmitglieder, 4 Jahre für GMDs und 3,5 Jahre für Mitarbeitende ausserhalb der Konzernleitung und des GMD-Funktionsbereichs.

Um eine nachhaltige Performance noch zusätzlich zu fördern, enthalten alle unsere Pläne für aufgeschobene Vergütungen Malus-Bedingungen. Diese erlauben es dem Unternehmen, nicht übertragene aufgeschobene Zuteilungen unter bestimmten Umständen zu reduzieren oder vollständig verfallen zu lassen, als Folge ungenügender Performance oder aufgrund von Bestimmungen in Bezug auf nachteilige Handlungen.

### **Unser Fokus auf ESG-Themen**

Umwelt, Soziales und Governance (ESG)-Ziele werden im Verfahren zur Festlegung der Vergütung bei der Bestimmung von Zielen, der Finanzierung des Pools für leistungsabhängige Zuteilungen, der Leistungsbeurteilung und den Vergütungsentscheidungen berücksichtigt. Sie sind in unseren Pfeilern und Prinzipien integriert, seit diese 2011 eingeführt wurden. Die Ziele sind reflektiert in Governance und Risikomanagement, Talentmanagement und Diversität, Kundenzufriedenheit und Corporate Responsibility, einschliesslich Zielen zur Reduktion unseres CO<sub>2</sub>-Fussabdrucks und betrieblichen Abfalls sowie Fortschritten bei unseren philanthropischen Bemühungen. Erfolge bei ESG-bezogenen Zielen sind Teil der qualitativen Leistungsbeurteilungen und beeinflussen endgültige Vergütungsentscheidungen.

Das Compensation Committee trägt folglich den ESG-Faktoren Rechnung, indem es nicht nur beurteilt, welche Ergebnisse erzielt wurden, sondern auch wie diese Ergebnisse erzielt wurden.

### **Unser Bekenntnis zu Lohngerechtigkeit, Diversität, Fairness und Inclusiveness**

Wir legen Wert auf eine leistungsabhängige Vergütung, und ein klares Bekenntnis zu Lohngerechtigkeit ist in unseren Vergütungsrichtlinien verankert. Interne und unabhängige externe Kontrollen sollen gewährleisten, dass alle Mitarbeitenden gerecht bezahlt werden, und unerklärlichen Lohnunterschieden entgegenwirken.

- 2020 wurde UBS von der **EQUAL-SALARY Stiftung** für ihre Lohngleichheitspraktiken in der Schweiz, den USA, Grossbritannien, Hongkong und Singapur zertifiziert. Diese Zertifizierungen zeugen davon, dass Chancengleichheit bei UBS gut etabliert ist.
- Zusätzlich bestätigen die Ergebnisse der **Lohngleichheitsanalyse in der Schweiz** (nach Massgabe des Gleichstellungsgesetzes aus dem Jahr 2020), dass wir die Schweizer Lohngleichheitsvorgaben vollumfänglich erfüllen. Die statistische Lohndifferenz beträgt 0,6% (über alle relevanten Konzerneinheiten hinweg) und liegt somit deutlich unter der regulatorischen Vorgabe von 5%.

In einem globalen Unternehmen wie dem unseren ist eine vielfältige Belegschaft ein Wettbewerbsvorteil. Unser breiter Ansatz fokussiert unter anderem auf Geschlecht, ethnische Zugehörigkeit, LGBTQ+, Alter, Behinderung und psychische Gesundheit. Ein inklusives Führungsverhalten spielt dabei eine wichtige Rolle. Betreffend Genderdiversität wollen wir mehr Frauen rekrutieren, befördern und im Unternehmen halten. In diesem Zusammenhang haben wir den Anspruch, den Anteil der Frauen ab Director-Stufe bis 2025 auf 30% zu steigern.

**Traktandum 8.1. Genehmigung des maximalen Gesamtbetrags der Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrats für den Zeitraum von der ordentlichen Generalversammlung 2021 bis zur ordentlichen Generalversammlung 2022**

Der Verwaltungsrat beantragt, den maximalen Gesamtbetrag der Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrats in Höhe von 13 000 000 Franken für den Zeitraum von der ordentlichen Generalversammlung 2021 bis zur ordentlichen Generalversammlung 2022 zu genehmigen.

**Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrats**

Das Compensation Committee überprüft regelmässig unter Berücksichtigung des Feedbacks von Aktionären die Vergütungsstruktur für die Mitglieder des Verwaltungsrats, um sicherzustellen, dass diese weiterhin wettbewerbsfähig ist und die Tätigkeit im Verwaltungsrat von UBS angemessen abbildet.

Bei unserer regelmässigen Überprüfung der Honorarstruktur des Verwaltungsrats kamen wir zum Schluss, dass unser Vergütungsansatz für unabhängige Verwaltungsratsmitglieder nach wie vor angemessen ist, und belassen ihn deshalb für 2021 unverändert. Vorangegangen sind einige Anpassungen, die mit der ordentlichen Generalversammlung 2020 wirksam wurden, um die Honorarstruktur zu vereinfachen, neu auszurichten und zu reduzieren.

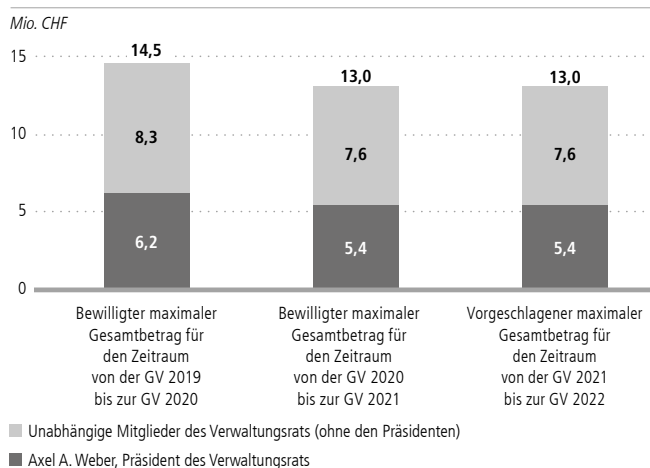
Die Gesamtvergütung des Verwaltungsratspräsidenten ist vertraglich festgelegt, umfasst keinen variablen Bestandteil und beläuft sich unverändert auf 4,9 Millionen Franken, ohne Nebenleistungen und Pensionskassenbeiträge. Die Gesamtvergütung besteht aus einer Barvergütung von 3,5 Millionen Franken und einem Aktienanteil von 1,4 Millionen Franken (in UBS-Aktien, die während vier Jahren gesperrt bleiben). Die Aktienkomponente sorgt dafür, dass die Vergütung des Verwaltungsratspräsidenten an den langfristigen Erfolg des Konzerns gekoppelt ist.

Alle anderen Mitglieder des Verwaltungsrats gelten als unabhängige Verwaltungsratsmitglieder. Sie erhalten feste Honorare für ihren Einsitz im Verwaltungsrat sowie seinen Ausschüssen. Die unabhängigen Verwaltungsratsmitglieder erhalten keine leistungsabhängigen Vergütungen, Abfindungs-

zahlungen, Nebenleistungen oder Vorsorgebeiträge. Sie müssen mindestens 50% ihres Honorars in für vier Jahre gesperrte UBS-Aktien investieren, können wahlweise aber auch bis zu 100% ihres Honorars hierzu verwenden.

**Für den Zeitraum von der ordentlichen Generalversammlung 2021 bis zur ordentlichen Generalversammlung 2022 vorgeschlagene Vergütung des Verwaltungsrats**

Der vorgeschlagene Betrag bleibt gegenüber dem vorangegangenen Zeitraum unverändert. Der Betrag beinhaltet die Vergütung des Verwaltungsratspräsidenten, die unverändert bleibt, nachdem sie mit Wirkung zur ordentlichen Generalversammlung 2019 um 0,8 Millionen Franken herabgesetzt wurde. Ebenfalls im Betrag enthalten sind die Honorare für die unabhängigen Verwaltungsratsmitglieder, die auch unverändert bleiben, nachdem sie mit Wirkung ab der ordentlichen Generalversammlung 2020 reduziert wurden.



Anmerkung: In diesen Beträgen sind die obligatorischen Arbeitgeberbeiträge an die Sozialversicherungen nicht enthalten. Die Beträge können abhängig von der Zusammensetzung des Verwaltungsrats und vom aktuellen Steuersatz und Domizil der einzelnen Verwaltungsratsmitglieder variieren. Für den Zeitraum von der ordentlichen Generalversammlung 2021 bis zur ordentlichen Generalversammlung 2022 wird der entsprechende Betrag auf 0,8 Millionen Franken geschätzt. Der Gesamtbetrag für den Verwaltungsratspräsidenten enthält Nebenleistungen und Vorsorgebeiträge. Für ausführliche Informationen siehe Abschnitt «Vergütung des Verwaltungsrats» im Vergütungsbericht 2020 der UBS Group AG.

## Traktandum 8.2. Genehmigung des Gesamtbetrags der variablen Vergütung der Mitglieder der Konzernleitung für das Geschäftsjahr 2020

Der Verwaltungsrat beantragt, den Gesamtbetrag der variablen Vergütung der Mitglieder der Konzernleitung in der Höhe von 85 000 000 Franken für das Geschäftsjahr 2020 zu genehmigen.

Wir haben für alle Konzernleitungsmitglieder, einschliesslich des Group CEO, eine wettbewerbsfähige Vergütungsstruktur, und diese wird jährlich vom Compensation Committee überprüft. An den wichtigsten Elementen hat sich seit 2012 nichts geändert.

Wir beurteilen die Leistung jedes Konzernleitungsmitglieds anhand von mehreren finanziellen Zielsetzungen sowie Zielen im Zusammenhang mit unseren Pfeilern, Prinzipien und Verhaltensweisen. Um die Qualität und Nachhaltigkeit der Finanzergebnisse zu beurteilen, berücksichtigt das Compensation Committee eine Reihe qualitativer Faktoren, einschliesslich der relativen Performance und des Marktumfelds, sowie ESG-bezogene Aspekte wie Zufriedenheit von Kunden und Mitarbeitenden, Talentmanagement, Diversität und Inklusion, nachhaltige Geschäftspraktiken, nachhaltige Finanzanlagen sowie Philanthropie.

### Konzernergebnis 2020

Unsere Finanzperformance war stark, trotz der durch die COVID-19-Pandemie verursachten Unsicherheiten. Wir haben 2020 alle Finanzziele erreicht oder übertroffen. Unsere Rendite auf das harte Kernkapital (CET1) belief sich auf 17,4%,

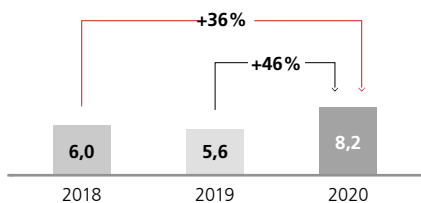
verglichen mit unserem Ziel von 12–15%, und unsere Rendite auf Eigenkapital abzüglich Goodwill und anderer immaterieller Vermögenswerte betrug 12,8%. Das Aufwand-Ertrags-Verhältnis war mit 73,3% das niedrigste seit 2006, verglichen mit unserem Ziel von 75–78%. Sämtliche Regionen und Unternehmensbereiche steuerten einen Gewinn von mehr als 1 Milliarde US-Dollar bei, wobei wir von unserer geschäftlichen und regionalen Diversifikation profitierten.

Wir sind nach wie vor bestrebt, überschüssiges Kapital an unsere Aktionäre zurückzuführen und die Kapitalrückführungen insgesamt im bisherigen Umfang beizubehalten. Der Verwaltungsrat schlägt für 2020 eine Dividende von 0,37 US-Dollar pro Aktie vor. Im Februar 2021 haben wir ein neues, sich über drei Jahre erstreckendes Aktienrückkaufprogramm in Höhe von bis zu 4 Milliarden Franken lanciert. In dessen Rahmen erwarten wir bis zum Ende des ersten Quartals 2021 Aktien im Wert von bis zu 1 Milliarde US-Dollar zurückzukaufen.

Wir halten trotz eines starken Unternehmensergebnisses im Jahr 2020 weiterhin an unserem Ansatz einer massvollen leistungsabhängigen Vergütung fest. Der daraus resultierende Pool für leistungsabhängige Zuteilungen für 2020, welcher den Pool für leistungsabhängige Zuteilungen an die Konzernleitung umfasst, reflektiert somit unsere Grundsätze einer leistungsabhängigen Vergütung und orientiert sich an vorherigen Jahren, in denen wir eine starke Performance erbracht haben. Ebenfalls berücksichtigt sind die wirtschaftlichen Auswirkungen von COVID-19 sowie regulatorische Vorschriften zur Aufrechterhaltung eines flexiblen Unternehmenskapitals.

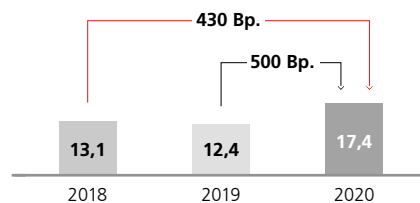
### Vorsteuergewinn des Konzerns

Mrd. USD



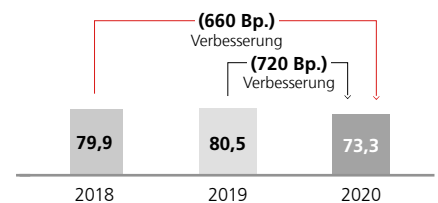
### Rendite auf das harte Kernkapital (CET1)

in %



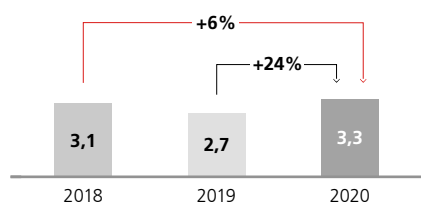
### Aufwand-Ertrags-Verhältnis

in %



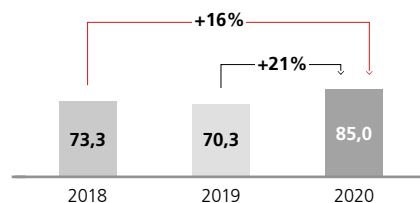
### Konzernweiter Pool für leistungsabhängige Zuteilungen

Mrd. CHF



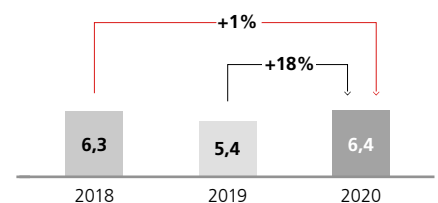
### Pool für leistungsabhängige Zuteilungen der Konzernleitung

Mio. CHF



### Pool für leistungsabhängige Zuteilungen pro Konzernleitungsmitglied

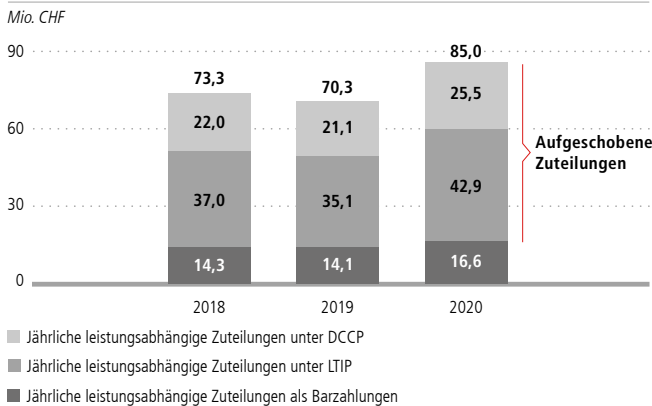
Mio. CHF



### Variable Vergütung 2020 der Mitglieder der Konzernleitung

Die Reduktion unseres Pools für leistungsabhängige Zuteilungen für 2019 stellte verglichen mit vielen Mitbewerbern einen negativen Ausreisser dar. Deshalb halten wir es für wichtig, den Pool für 2020 nicht nur mit diesem Ausreisser, sondern auch mit dem Pool für 2018 zu vergleichen.

Der Pool für leistungsabhängige Zuteilungen an die Konzernleitung für das Jahr 2020, welcher die leistungsabhängigen Zuteilungen an die Group CEOs umfasst und Teil des konzernweiten Pools ist, beträgt 85 Millionen Franken. Im Vergleich zu 2018 entspricht dies einer Steigerung um 1% pro Kopf und um 16% insgesamt (im Vergleich zu 2019 um 18% pro Kopf und um 21% insgesamt). Für 2020 bedeutet dies einen geringeren Anstieg der Vergütung für die Konzernleitung verglichen mit der Gesamtpoolentwicklung. Der Unterschied zwischen der Veränderung pro Kopf und derjenigen des Gesamtpools für die Konzernleitung ist auf die Zunahme der Anzahl der Konzernleitungsmitglieder zurückzuführen. Der Pool belief sich auf 1,1% des Konzerngewinns vor Steuern, was deutlich unter der Obergrenze von 2,5% liegt.



Anmerkung: Der Baranteil beinhaltet gesperrte Aktien für zwei Konzernleitungsmitglieder in den Jahren 2020 und 2019 und für drei Konzernleitungsmitglieder im Jahr 2018, in Übereinstimmung mit anwendbarem UK-Recht. Im Gesamtbetrag sind die obligatorischen Arbeitgeberbeiträge an die Sozialversicherungen nicht berücksichtigt, welche für 2020 zum Zeitpunkt der Gewährung auf 4,1 Millionen Franken geschätzt werden. Für ausführliche Informationen siehe Tabelle «Gesamtvergütung der Mitglieder der Konzernleitung» im Vergütungsbericht 2020 der UBS Group AG.

### Traktandum 8.3. Genehmigung des maximalen Gesamtbetrags der fixen Vergütung der Mitglieder der Konzernleitung für das Geschäftsjahr 2022

Der Verwaltungsrat beantragt, den maximalen Gesamtbetrag der fixen Vergütung der Mitglieder der Konzernleitung in der Höhe von 33 000 000 Franken für das Geschäftsjahr 2022 zu genehmigen.

### Fixe Vergütung für die Mitglieder der Konzernleitung

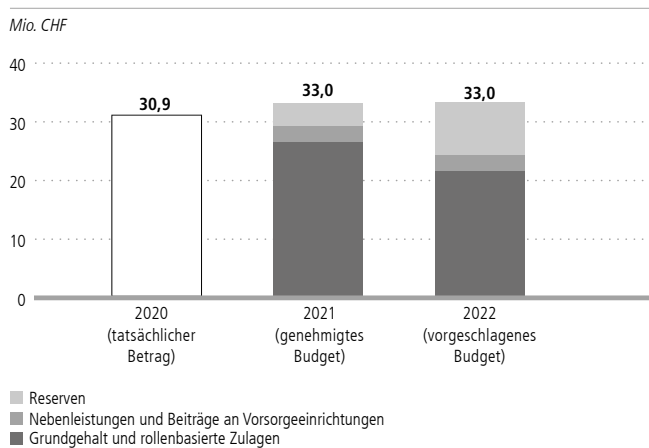
Jedes Mitglied der Konzernleitung erhält ein festes Grundgehalt, das jährlich vom Compensation Committee überprüft wird. Das jährliche Grundgehalt der Group CEO-Position für 2020 betrug 2,5 Millionen Franken und ist seit 2011 unverändert geblieben. Die übrigen Mitglieder der Konzernleitung erhielten, ebenfalls unverändert seit 2011, jeweils ein Grundgehalt von 1,5 Millionen Franken (oder den Gegenwert in lokaler Währung).

Im Jahr 2020 galten zwei Mitglieder der Konzernleitung für Einheiten in UK/EU als Material Risk Takers (MRTs), darunter eine Senior-Management-Funktion (SMF) in Grossbritannien, weil sie unabhängig von ihrem Wohnsitz einen Einfluss auf diese Einheiten haben. Rollenbasierte Zulagen (RBA) sind zusätzlich zum Grundgehalt Teil ihrer fixen Vergütung. Eine solche Zulage verändert das Verhältnis zwischen fixer und variabler Vergütung und stellt keine Erhöhung der Gesamtvergütung dar.

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

### Vorschlag für den Gesamtbetrag der fixen Vergütung 2022 der Konzernleitung

Der für 2022 vorgeschlagene Gesamtbetrag ist unverändert zum Vorjahr und reflektiert die stabilen Grundgehälter für den Group CEO und die übrigen Konzernleitungsmitglieder. Der geringere Betrag für Grundgehälter und rollenbasierte Zulagen für 2022 spiegelt die angekündigten Veränderungen in der Zusammensetzung der Konzernleitung wider. Da es sich bei dem Budget um einen maximalen Betrag handelt, enthält er eine Reserve, um Flexibilität zu gewährleisten im Hinblick auf sich weiterentwickelnde EU-Vorschriften, Brexit-Effekte, Wettbewerbserwägungen für potenzielle zusätzliche RBAs, potenzielle Änderungen in der Zusammensetzung oder den Rollen der Konzernleitung sowie andere Faktoren (z. B. Änderungen von Wechselkursen oder Nebenleistungen).



Anmerkung: Nicht berücksichtigt im Betrag der fixen Vergütung sind die für das Geschäftsjahr 2022 auf 1,45 Millionen Franken geschätzten obligatorischen Arbeitgeberbeiträge an die Sozialversicherungen, die nicht als Vergütung betrachtet werden.