

Information aux actionnaires –
Résumé

Say-on-Pay

Rémunération du
Conseil d'administration
et du Directoire

Annexe aux points 1.1 et 6 de l'ordre
du jour de l'invitation du 18 mars 2021
à l'Assemblée générale ordinaire
des actionnaires du 30 avril 2021

Madame, Monsieur,

Pour nous tous, 2020 fut une année hors du commun à différents niveaux, avec une volatilité extrême sur les marchés, des perturbations économiques à l'échelle mondiale, des restrictions à la mobilité et des mesures de distanciation sociale provoquée par la pandémie de COVID-19; autant de facteurs que le Compensation Committee a dû prendre en compte et pondérer en 2020.

Tout au long de l'année, le Compensation Committee a suivi de près l'évolution des directives réglementaires, les commentaires des conseillers externes ainsi que les mesures prises en matière de rémunération par les autres acteurs du secteur financier en lien avec la pandémie de COVID-19. Le Compensation Committee a évalué les retombées de la crise sanitaire dans le cadre et la structure de rémunération du Groupe et du Directoire, y compris les rémunérations incitatives, l'alignement sur les intérêts de nos actionnaires, ainsi que la motivation et la rétention des talents. Après un examen approfondi, le Compensation Committee a décidé de ne rien changer aux conditions de performance ni aux caractéristiques des rémunérations en cours. S'agissant de la rémunération variable de l'ensemble du Groupe, le Compensation Committee a relevé que les résultats financiers de 2020 reflétaient une forte augmentation des provisions pour pertes sur crédit, une mesure prise pour tenir compte des conséquences de la pandémie et qui contribue à une baisse significative, d'une année à l'autre, du bénéfice avant impôts adapté. En ce qui concerne la rémunération du Directoire, en plus de ce qui précède, la rémunération incitative variable à court terme (STI) et la rémunération incitative variable à long terme (LTI) sont toutes deux déterminées sur la base de la réalisation de critères financiers qui incluent les répercussions de tous les éléments importants ainsi que les provisions pour litiges majeurs. C'est pourquoi le Compensation Committee a décidé de ne pas faire usage de son pouvoir discrétionnaire (positif ou négatif) pour modifier la rémunération variable du Groupe ou du Directoire.

En février 2020, le Credit Suisse a accueilli un nouveau CEO, Thomas Gottstein. M. Gottstein a affiné notre stratégie au fil de l'année afin de la focaliser sur la croissance et les synergies opérationnelles au moyen de plusieurs initiatives importantes telles que la création d'une banque d'investissement internationale; l'intégration de nos fonctions Risk et Compliance; la mise en place de la fonction Sustainability, Research & Investment Solutions (SRI); l'intégration en cours de la Neue Aargauer Bank (NAB) dans la Swiss Universal Bank (SUB) et le lancement de notre offre de banque numérique CSX visant à positionner le Credit Suisse en tant que leader du numérique dans le secteur bancaire helvétique. En raison de ces changements structurels, plusieurs membres du Directoire ont accepté des fonctions plus étendues, dans le prolongement de la solide culture du Credit Suisse en matière de développement des talents.

En dépit des conditions de marché difficiles, les produits nets déclarés sont restés stables par rapport à l'année précédente. Étant donné les incertitudes de l'environnement économique liées à la pandémie de COVID-19, le Groupe a affiché des provisions pour pertes sur crédit à hauteur de CHF 1,1 milliard, en hausse de CHF 772 millions par rapport à l'année précédente, d'où un bénéfice avant impôts de CHF 3,5 milliards, en baisse de 27% par rapport à l'année précédente. Les résultats publiés ont également été affectés par les provisions pour litiges majeurs de CHF 988 millions, principalement liés à des anciennes affaires liées aux hypothèques, et par des coûts de restructuration. Si l'on exclut ces éléments ainsi que les gains immobiliers et les charges liées à la vente de biens immobiliers, le bénéfice avant impôts adapté est inférieur de 6% par rapport à l'année précédente. Dans son évaluation de la performance financière du Groupe, le Compensation Committee a adopté la même approche que l'année précédente en ce qui concerne le traitement des éléments importants non représentatifs de la performance sous-jacente. Par exemple, les gains réalisés en 2019 avec le transfert de la plateforme de fonds de placement Credit Suisse InvestLab AG (InvestLab) à Allfunds Group et le gain de réévaluation découlant de nos placements en actions dans SIX Swiss Exchange Group AG (SIX) n'entraient pas dans la performance sous-jacente lorsque la rémunération incitative variable globale 2019 était évaluée. En 2020 également, les gains réalisés avec l'achèvement du transfert d'InvestLab à Allfunds Group, les gains de réévaluation découlant de nos placements en actions dans SIX, Pfandbriefbank et Allfunds Group, ainsi que la dépréciation liée à l'investissement dans York Capital Management (York) n'ont pas été considérés comme représentatifs de la performance sous-jacente du Groupe. En prenant en considération tous les points susmentionnés, le Compensation Committee a constaté que la performance sous-jacente du Groupe, établie sur la base du bénéfice avant impôts adapté, avec exclusion des éléments importants, avait augmenté de 6% par rapport à l'année précédente. Il est néanmoins important de relever que l'incidence globale de ces éléments a été prise en compte lors du calcul de la rémunération STI du Directoire pour 2020, laquelle est au total inférieure de 30% par rapport à celle de l'année précédente.

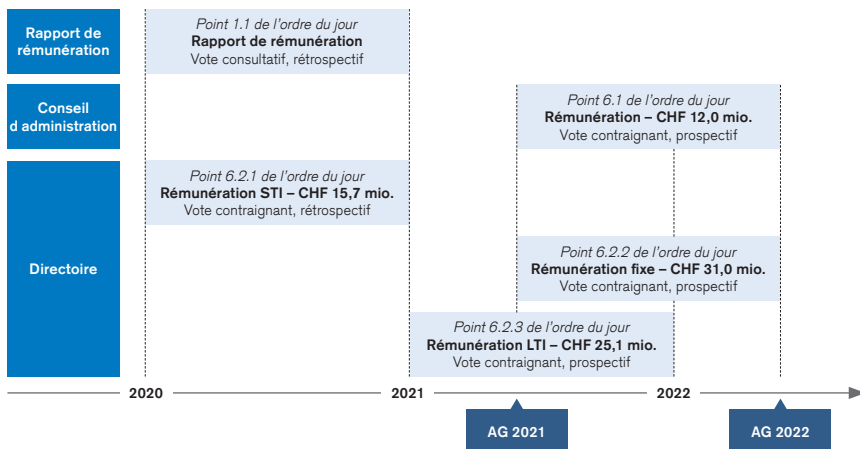
Dans le cadre de son contrôle annuel, le Compensation Committee a examiné si les pratiques actuelles restaient suffisamment compétitives au vu des évolutions de la réglementation et du marché. Au cours de l'année, nous avons également rencontré un grand nombre de nos actionnaires principaux pour discuter de notre structure de rémunération. Le Compensation Committee est arrivé à la conclusion que le cadre actuel de la rémunération des membres du Directoire et des collaborateurs du Groupe était globalement approprié, mais qu'il fallait y apporter quelques ajustements pour 2021. Nous améliorerons encore la structure de la rémunération STI en introduisant des critères de mesure de la performance financière spécifiques aux divisions pour les responsables des divisions d'affaires, en plus des rendements des fonds propres tangibles actuels

(RoTE), du bénéficiaire avant impôts adapté et de l'évaluation de la performance non financière. S'agissant de la rémunération LTI pour 2021, en ce qui concerne la composante RTSR (rentabilité totale relative pour l'actionnaire), nous maintiendrons à zéro la rémunération pour un rang situé parmi les cinq plus bas et une rémunération maximale pour un rang situé parmi les cinq plus élevés, avec des niveaux de rémunération plus réguliers pour les rangs intermédiaires, afin d'éviter de grands écarts, positifs ou négatifs, sur la base de petites différences de TSR (rentabilité totale pour l'actionnaire) par rapport aux autres entreprises comparables du secteur. Compte tenu des changements constants qui interviennent dans l'environnement d'exploitation, le Compensation Committee continuera à évaluer si la structure de rémunération actuelle peut être encore améliorée pour mieux refléter la performance et l'aligner sur l'expérience des actionnaires.

Conformément à l'Ordonnance contre les rémunérations abusives dans les sociétés anonymes cotées en bourse (ORAb) et aux Statuts de Credit Suisse Group AG, la rémunération de notre Conseil d'administration et de notre Directoire sera soumise à l'approbation contraignante des actionnaires lors de l'Assemblée générale ordinaire des actionnaires 2021 (AG).

Au titre des points 1.1 et 6 de l'ordre du jour, les actionnaires seront invités à approuver les points suivants:

Point de l'ordre du jour	Contenus soumis à l'approbation des actionnaires	Montants soumis à l'approbation des actionnaires	Vote sur les rémunérations AG 2021
Point 1.1 de l'ordre du jour	Rapport de rémunération 2020	Non applicable	Vote consultatif, rétrospectif
Point 6.1 de l'ordre du jour	Rémunération du Conseil d'administration pour la période allant de l'AG 2021 à l'AG 2022	CHF 12,0 mio.	Vote contraignant, prospectif
Point 6.2.1 de l'ordre du jour	Directoire: rémunération incitative variable à court terme (short-term variable incentive compensation/STI) pour l'exercice 2020	CHF 15,7 mio.	Vote contraignant, rétrospectif
Point 6.2.2 de l'ordre du jour	Directoire: rémunération fixe pour la période allant de l'AG 2021 à l'AG 2022	CHF 31,0 mio.	Vote contraignant, prospectif
Point 6.2.3 de l'ordre du jour	Directoire: rémunération incitative variable à long terme (long-term variable incentive compensation/LTI) pour l'exercice 2021	CHF 25,1 mio.	Vote contraignant, prospectif



Le rapport de rémunération, qui fait partie de notre rapport annuel 2020, fournit davantage de détails sur notre rémunération pour 2020, ainsi que d'autres informations d'ordre général concernant notre cadre et nos pratiques de rémunération.

Veillez agréer, Madame, Monsieur, nos salutations distinguées.

Urs Rohner
Président du Conseil d'administration

Kai S. Nargolwala
Président du Compensation Committee

Mars 2021

I. Point 1.1 de l'ordre du jour: Vote consultatif sur le rapport de rémunération 2020

Le Conseil d'administration recommande d'accepter le rapport de rémunération 2020 dans le cadre d'un vote consultatif.

Notre approche en matière de rémunération

Nous voulons nous assurer que nos pratiques en matière de rémunération concordent avec la stratégie du Groupe et les intérêts de nos actionnaires, qu'elles stimulent la création de valeur à long terme, qu'elles tiennent compte des critères environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) et qu'elles restent entièrement conformes aux exigences réglementaires. De cette façon, nous incitons les collaborateurs à réaliser nos objectifs d'entreprise, et notre rémunération est alignée sur la performance du Groupe à long terme.

Dans ce contexte, notre cadre de rémunération vise à :

- Promouvoir une culture de performance basée sur le mérite, qui reconnaît et récompense d'excellentes performances;
- Attirer et fidéliser les collaborateurs et les encourager à obtenir des résultats avec intégrité et équité;
- Équilibrer les parts fixes et variables de la rémunération pour refléter de façon appropriée la valeur et la responsabilité du rôle exercé et pour encourager les comportements et les agissements adéquats;
- Promouvoir des pratiques efficaces de gestion des risques qui sont en phase avec la culture du Groupe en matière de compliance et de contrôle;
- Instaurer une culture qui respecte des normes de conduite et de comportement élevées, conformes à nos valeurs, grâce à un système de bonus et de malus;
- Promouvoir le travail d'équipe et la collaboration au sein du Groupe;
- Réaliser une répartition équilibrée de la rentabilité entre les actionnaires et les collaborateurs à long terme, en fonction de la performance du Groupe et des conditions de marché; et
- Prendre en compte la performance à long terme du Groupe afin de créer une valeur durable pour nos actionnaires.

II. Point 6.1 de l'ordre du jour: Approbation de la rémunération du Conseil d'administration

Le Conseil d'administration propose d'approuver le montant maximal de la rémunération du Conseil d'administration de CHF 12,0 millions pour la période allant de l'AG 2021 à l'AG 2022.

Les membres du Conseil d'administration sont rémunérés sur la base d'honoraires qui reflètent le rôle, l'engagement en termes de temps et le champ de responsabilité de chaque membre du conseil. Les montants des honoraires sont fixés à des niveaux permettant à l'entreprise d'attirer et de fidéliser des personnalités hautement qualifiées et expérimentées, en tenant compte des niveaux pratiqués par des entreprises comparables en Suisse.

La rémunération du Conseil d'administration se compose des honoraires de base du conseil, des honoraires de comité, des honoraires de présidence, des honoraires pour la participation aux conseils d'administration de sociétés affiliées et (le cas échéant) des prestations de prévoyance et d'autres prestations. Le montant maximal proposé ne comprend pas les contributions de l'employeur aux assurances sociales telles que prévues par la loi.

La structure de rémunération globale du Conseil d'administration pour la période allant de l'AG 2021 à l'AG 2022 concorde avec celle de la période précédente. Le Conseil d'administration propose de verser un honoraire de CHF 75 000 au président du nouveau Sustainability Advisory Committee pour la période allant de l'AG 2021 à l'AG 2022. Tous les autres honoraires restent inchangés par rapport à la période précédente.

Honoraires du Conseil d'administration: de l'AG 2021 à l'AG 2022 (en CHF)

Rôle	Honoraires de base/comité (à l'exception du président)	Honoraires de présidence comité ¹	Honoraires de base du président	Honoraires de présidence
Conseil d'administration	250 000		3 000 000	1 500 000
Governance and Nominations Committee (GNC)	50 000	– ²		
Audit Committee (AC)	150 000	400 000		
Compensation Committee (CC)	100 000	300 000		
Conduct and Financial Crime Control Committee (CFCCC)	75 000	150 000		
Risk Committee (RC)	100 000	400 000		
Sustainability Advisory Committee (SAC)	–	75 000		
Forme de paiement	50% en numéraire, 50% en actions du Groupe bloquées et non transférables pendant 4 ans		Numéraire	Actions du Groupe bloquées et non transférables pendant 4 ans
Date de paiement	Deux versements identiques à terme échu	Un seul versement à la fin du mandat actuel du Conseil d'administration	12 versements mensuels	Un seul versement à la fin du mandat actuel du Conseil d'administration

Remarque: le vice-président et le Lead Independent Director ne reçoivent pas de rémunération supplémentaire pour ces fonctions.

¹ Les présidents de comité ne perçoivent pas d'honoraires de comité en sus de leurs honoraires de présidence.

² Le président ne perçoit pas d'honoraires supplémentaires pour la présidence du GNC.

À l'exception du président, les membres du Conseil d'administration reçoivent les honoraires de base annuels du conseil et des honoraires annuels de comité pour chaque comité auquel ils participent. Les présidents des Audit, Compensation, Conduct and Financial Crime Control, Risk et Sustainability Advisory Committees reçoivent des honoraires supplémentaires qui reflètent leurs responsabilités accrues et leur engagement en termes de temps.

La rémunération totale du président reflète son engagement à plein temps et le rôle actif qu'il joue dans l'élaboration de la stratégie du Groupe, la gestion des affaires de celui-ci, l'établissement et l'entretien d'étroites relations professionnelles avec le CEO et le Senior Management, la représentation du Groupe auprès des principaux stakeholders externes, ainsi qu'assurer supervision, conseil et soutien, le cas échéant. En plus de ses honoraires de base du Conseil d'administration et de présidence, le président reçoit des prestations de prévoyance et d'autres prestations. Le

président ne perçoit pas d'honoraires séparés pour ses mandats d'administrateur dans des sociétés affiliées du Groupe. La structure de rémunération et les niveaux d'honoraires actuels resteront les mêmes pour le nouveau président.

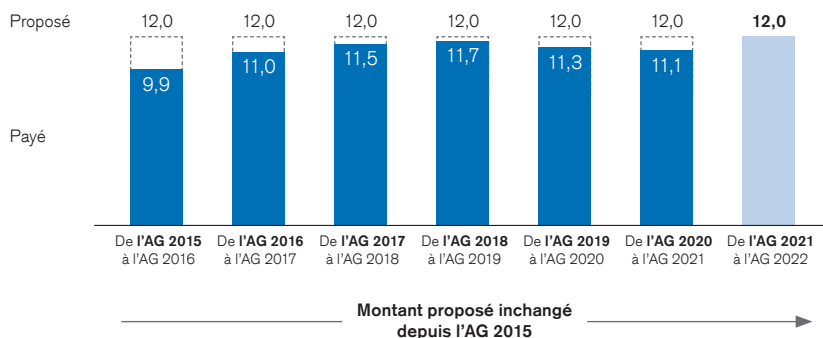
Certains membres du Conseil d'administration peuvent être également membres de Conseils d'administration de sociétés affiliées du Groupe. À l'exception du président du Conseil d'administration, qui ne perçoit pas d'honoraires supplémentaires, les membres reçoivent une commission forfaitaire de CHF 100 000 ou un montant supérieur s'ils occupent la fonction de président du Conseil d'administration ou d'un comité d'une société affiliée. Ces honoraires sont approuvés par les Conseils d'administration des sociétés affiliées respectives du Groupe, ils doivent être ratifiés par le Conseil d'administration du Groupe et sont inclus dans le montant maximum de rémunération proposé pour approbation aux actionnaires lors de l'AG 2021.

Le montant total de CHF 12,0 millions proposé pour la période allant de l'AG 2021 à l'AG 2022 reste inchangé par rapport à la période précédente. Une partie de ce montant n'excédant pas CHF 11,2 millions environ doit être versée aux membres du Conseil d'administration du Groupe pour leur participation à ce conseil et un montant n'excédant pas CHF 0,4 million environ leur est attribué pour leur rôle de membres du Conseil d'administration d'une société affiliée. Les montants effectivement versés seront communiqués dans le rapport de rémunération 2021, qui sera soumis au vote consultatif lors de l'AG 2022.

Pour la période allant de l'AG 2020 à l'AG 2021, les actionnaires ont approuvé un montant maximal de rémunération du Conseil d'administration de CHF 12,0 millions, dont 11,1 millions auront été versés aux 13 membres du Conseil d'administration à la date de l'AG 2021. CHF 10,8 millions de cette somme correspondent aux honoraires des membres du Conseil d'administration du Groupe et CHF 0,3 million aux honoraires des membres du Conseil d'administration pour leur rôle de membres du Conseil d'administration d'une société affiliée.

Rémunération du Conseil d'administration

(CHF mio.)



III. Point 6.2 de l'ordre du jour: Approbation de la rémunération du Directoire

A. Point 6.2.1 de l'ordre du jour: Rémunération incitative variable à court terme (STI)

Le Conseil d'administration propose d'approuver le montant total de CHF 15,7 millions constituant la part incitative variable à court terme de la rémunération du Directoire pour l'exercice 2020.

La rémunération STI est déterminée sur la base de la performance réalisée en 2020 par rapport à des critères financiers prédéfinis et sur la base de l'évaluation de la performance non financière, à l'instar de l'année précédente. Comme le montre le diagramme ci-dessous, les paiements calculés sur la base des critères financiers se situaient entre le seuil et les niveaux de performance ciblés, de sorte que le Compensation Committee a conclu qu'il n'était pas nécessaire qu'il exerce son pouvoir discrétionnaire (positif ou négatif) pour modifier la rémunération:

- Le bénéfice avant impôts adapté de CHF 4,6 milliards (une donnée financière non présentée selon les normes GAAP) a baissé de 6% par rapport à l'année précédente, principalement en raison de l'augmentation des provisions pour pertes sur crédit et de la dépréciation de York, mais aussi parce que des éléments importants avaient généré une hausse des revenus en 2019, soit une réalisation de 39% du niveau de l'opportunité maximale.
- Le rendement des fonds propres tangibles (RoTE) de 6,6% (une donnée financière non présentée selon les normes GAAP) a reculé par rapport aux 8,7% de l'année précédente, principalement en raison de l'augmentation des provisions pour pertes sur crédit, des provisions pour litiges (essentiellement en lien avec des affaires relatives aux hypothèques) et de la dépréciation de York, ce qui a conduit à une réalisation de 26% du niveau de l'opportunité maximale.

L'évaluation de la performance non financière du Directoire pour la rémunération 2020 s'est basée sur des critères prédéfinis selon les quatre catégories suivantes: (i) stratégie/orientation client; (ii) risque et compliance; (iii) conduite et éthique; et (iv) collaborateurs.

Remarque: le bénéfice avant impôts adapté de l'année 2020 de CHF 4 648 millions ne comprend pas des gains immobiliers de CHF 15 millions, des charges de restructuration de CHF 157 millions, des provisions de CHF 988 millions pour litiges majeurs et des charges de CHF 51 millions liées à des ventes immobilières. Le bénéfice avant impôts adapté de l'année 2019 de CHF 4 968 millions ne comprend pas des gains immobiliers de CHF 251 millions, des pertes de CHF 2 millions sur des ventes d'activités, des provisions de CHF 389 millions pour litiges majeurs et des charges de CHF 108 millions liées à des ventes immobilières. Les fonds propres tangibles des actionnaires à la fin de l'année 2020 ne comprennent pas un goodwill de CHF 4 426 millions et d'autres valeurs incorporelles de CHF 237 millions sur un total de fonds propres de CHF 42 677 millions tels que présentés dans notre bilan. Les fonds propres tangibles des actionnaires à la fin de l'année 2019 ne comprennent pas un goodwill de CHF 4 663 millions et d'autres valeurs incorporelles de CHF 291 millions sur un total de fonds propres de CHF 43 644 millions tels que présentés dans notre bilan.

Sur la base des critères ci-dessus, le Compensation Committee a déterminé qu'en tant que groupe, le Directoire avait atteint, en moyenne, 79% de l'opportunité maximale pour la composante non financière de la rémunération STI, contre 76% en 2019. Hormis le CEO, le résultat non financier global a atteint 78% de l'opportunité maximale, contre 82% pour l'année précédente.

Rémunération STI 2020: performance par rapport aux objectifs

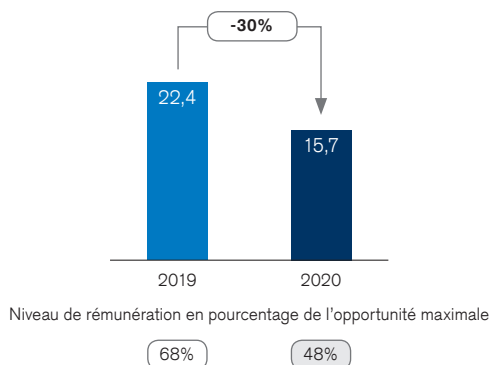
Critères de mesure de la performance	Pondération	Niveaux de performance			2020	Niveau de rémunération (% de l'opport. max.)			
		Seuil	Objectif	Maximum	Résultat	0%	Seuil 25%	Objectif 67%	Maximum 100%
Bénéfice avant impôts adapté (CHF mrd)	33 1/3%	4,2	5,5	6,6	4,6	39%			
RoTE (%)	33 1/3%	6,5%	9,5%	11,5%	6,6%	26%			
Critères non financiers (moyenne)	33 1/3%					79%			
Total	100%					48%			

Les résultats adaptés et le rendement des fonds propres tangibles (RoTE) sont des données financières non présentées selon les normes GAAP qui sont utilisées dans ce tableau dans le but de définir les niveaux de performance ciblés pour la rémunération. Les résultats adaptés n'intègrent pas certains éléments inclus dans nos résultats publiés. Le RoTE est calculé en tant que revenu net attribuable aux actionnaires divisé par la moyenne des fonds propres tangibles. Les fonds propres tangibles, une donnée financière non présentée selon les normes GAAP, sont calculés en déduisant le goodwill et les autres valeurs incorporelles du total des fonds propres tels que présentés dans notre bilan.

Compte tenu de la performance globale du Directoire en 2020, le Conseil d'administration propose aux actionnaires d'approuver le montant total de la STI pour 2020, à savoir CHF 15,7 millions. Le montant proposé ne comprend pas les contributions de l'employeur aux assurances sociales telles que prévues par la loi. Ce montant correspond à une baisse de 30% par rapport au montant total de la rémunération STI de CHF 22,4 millions pour 2019, approuvée par l'Assemblée générale ordinaire de l'année dernière. Cette réduction est motivée principalement par une réalisation plus faible des objectifs de performance financière fixés pour 2020.

Rémunération STI 2020: résultats

(CHF mio.)



Vous trouverez davantage d'informations dans le rapport de rémunération 2020.

B. Point 6.2.2 de l'ordre du jour: Rémunération fixe

Le Conseil d'administration propose d'approuver le montant maximal de CHF 31,0 millions constituant la part fixe de la rémunération du Directoire pour la période allant de l'AG 2021 à l'AG 2022.

Le montant maximal de la rémunération fixe comprend les éléments suivants:

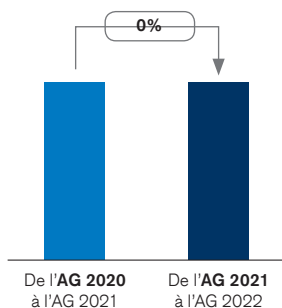
- Salaires de base;
- Paiements en fonction du rôle (pour tout membre du Directoire qui est un «UK PRA Material Risk Taker»);
- Équivalents de dividendes; et
- Prestations de prévoyance et autres prestations.

Le montant maximal proposé ne comprend pas les contributions de l'employeur aux assurances sociales telles que prévues par la loi.

Le montant total maximal de CHF 31,0 millions proposé pour la période allant de l'AG 2021 à l'AG 2022 reste inchangé par rapport à la période précédente.

Rémunération fixe

(CHF mio.)



Le montant final de la rémunération fixe effectivement versée au Directoire pendant la période allant de l'AG 2021 à l'AG 2022 sera communiqué dans les rapports de rémunération 2021 et 2022, qui seront soumis au vote consultatif des actionnaires lors des Assemblées générales de 2022 et de 2023, respectivement.

C. Point 6.2.3 de l'ordre du jour: Rémunération incitative variable à long terme (LTI)

Le Conseil d'administration propose d'approuver le montant total de CHF 25,1 millions constituant la part incitative variable à long terme de la rémunération du Directoire pour l'exercice 2021 (sur la base de la juste valeur (fair value) au moment de l'attribution).

Les actionnaires sont invités à approuver la rémunération LTI pour l'exercice 2021 et le cycle de performance 2021–2023 dans le cadre d'un vote prospectif, le montant proposé de CHF 25,1 millions se fondant sur la juste valeur (*fair value*) au moment de l'attribution.

La rémunération LTI vise à inciter les membres du Directoire à mettre en œuvre notre stratégie commerciale de manière efficace et de les associer à nos objectifs d'entreprise à long terme. Les critères de performance pour l'opportunité LTI 2021 restent identiques à ceux de 2020. La rémunération LTI continuera d'être acquise en trois tranches égales correspondant au troisième, au quatrième et au cinquième anniversaire de la date d'attribution, et le montant de l'attribution sera calculé, comme auparavant, à l'aide de la méthodologie utilisée pour la détermination de la rémunération en actions accordée aux collaborateurs du Groupe. S'agissant de la rémunération LTI pour 2021, en ce qui concerne la rémunération LTI pour 2021, nous maintiendrons à zéro la rémunération pour un rang situé parmi les cinq plus bas et une rémunération maximale pour un rang situé parmi les cinq plus élevés, avec des niveaux de rémunération plus réguliers pour les rangs intermédiaires afin d'éviter de grands écarts, positifs ou négatifs, sur la base de petites différences de TSR (rentabilité totale pour l'actionnaire) par rapport aux autres entreprises comparables. La rémunération LTI 2021 est déterminée sur la base des critères équilibrés suivants, qui seront mesurés pour les exercices 2021, 2022 et 2023:

- moyenne sur trois ans du rendement des fonds propres tangibles (RoTE), une donnée financière non présentée selon les normes GAAP;
- moyenne sur trois ans de la valeur comptable corporelle de l'action adaptée (TBVPS), une donnée financière non présentée selon les normes GAAP; et
- rentabilité totale relative pour l'actionnaire (RTSR).

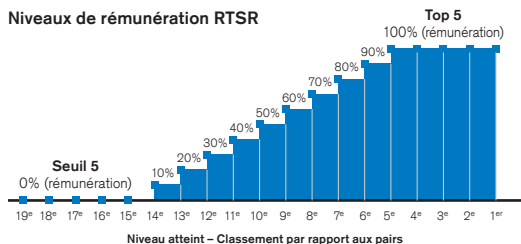
L'opportunité LTI maximale de chaque membre du Directoire est exprimée sous forme de multiple du salaire de base individuel, en tenant compte de la fonction de chaque membre, de l'expérience du marché et du lieu géographique. Le nombre final d'actions à l'acquisition se situe entre 0% et 100% du nombre d'actions attribuées. L'acquisition maximale nécessite la réalisa-

tion des niveaux de performance les plus élevés pour les composantes RoTE et TBVPS, et un classement RTSR dans le top 5 du groupe de référence suivant: Banco Santander, Bank of America, Barclays, BBVA, BNP Paribas, Citigroup, Deutsche Bank, Goldman Sachs, ING Group, Intesa Sanpaolo, JPMorgan Chase, Julius Bär, Morgan Stanley, Nordea Bank, NatWest Group, Société Générale, Standard Chartered et UBS. Pour définir des niveaux de performance intéressants et stimulants pour le Directoire, le Compensation Committee a pris en compte le plan financier interne du Groupe, la performance de l'année précédente, les prévisions des analystes, les ambitions annoncées publiquement par le Groupe et les évolutions du marché. Les critères de performance et les niveaux de performance pour la rémunération LTI 2021, qui ont été approuvés par le Conseil d'administration, figurent dans le tableau suivant:

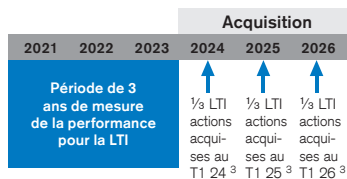
Opportunités LTI 2020: niveaux de performance ciblés

Critères de mesure de la performance	Pondération	Objectifs de performance		
		Seuil (25%)	Objectif (67%)	Maximum (100%)
Moyenne RoTE sur trois ans ¹	33 1/3%	6%	10%	12%
Moyenne TBVPS adaptée (CHF) sur trois ans ²	33 1/3%	17,90	19,30	20,10
Rentabilité totale relative pour l'actionnaire (RTSR)	33 1/3%	Voir «Niveaux de rémunération RTSR»		

Niveaux de rémunération RTSR



Calendrier d'acquisition

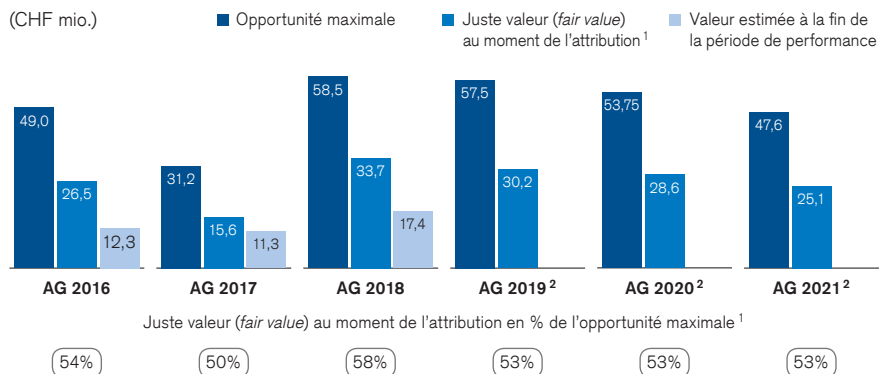


Remarque: dans certaines juridictions, les particuliers peuvent être soumis à des conditions autres que celles mentionnées ci-dessus afin de se conformer aux exigences légales ou réglementaires locales.

- Le rendement des fonds propres tangibles (RoTE), une donnée financière non présentée selon les normes GAAP, est calculé en tant que bénéfice net attribuable aux actionnaires divisé par la moyenne des fonds propres tangibles. Les fonds propres tangibles, une donnée financière non présentée selon les normes GAAP, sont calculés en déduisant le goodwill et les autres valeurs incorporelles du total des fonds propres tels que présentés dans notre bilan.
- La valeur comptable corporelle de l'action (TBVPS) adaptée est une donnée financière non présentée selon les normes GAAP. Aux fins de la rémunération LTI 2021, elle est calculée en divisant les fonds propres tangibles par le nombre total d'actions en circulation et exclut l'impact des dividendes versés, des mouvements propres de crédit, de toute évolution future de l'entreprise ayant une incidence sur l'action et des fluctuations des taux de change durant la période de performance.
- Des règles spéciales s'appliquent aux UK PRA Material Risk Takers.

Comme le montre le diagramme ci-dessous, la valeur estimée de la rémunération LTI au terme de la période de performance peut différer de sa juste valeur (*fair value*) au moment de l'attribution; la valeur finale dépendra du cours de l'action au moment du règlement.

Opportunités LTI globales du Directoire



- 1 La juste valeur (*fair value*) des opportunités LTI à la date de l'attribution est déterminée à l'aide d'une méthode d'évaluation probabiliste appliquée par l'un des grands cabinets d'expertise comptable internationaux et devrait refléter plus fidèlement la valeur probable des rémunérations que la valeur de leur opportunité maximale.
- 2 La valeur estimée ne peut être déterminée qu'au terme de la période de performance de trois ans.



CREDIT SUISSE GROUP AG

Paradeplatz 8

Case postale

8070 Zurich

Suisse

Tél. +41 44 212 16 16

Fax +41 44 333 75 15

credit-suisse.com



C I
Imprimé
ClimatePartner.com/55232-2102-1002