

Aktionärsinformation –
Zusammenfassendes Dokument

Vergütungen des Verwaltungsrats und der Geschäftsleitung

Anhang zu Traktandum 7 der
Einladung vom 22. März 2019
zur Generalversammlung
vom 26. April 2019

Einleitung

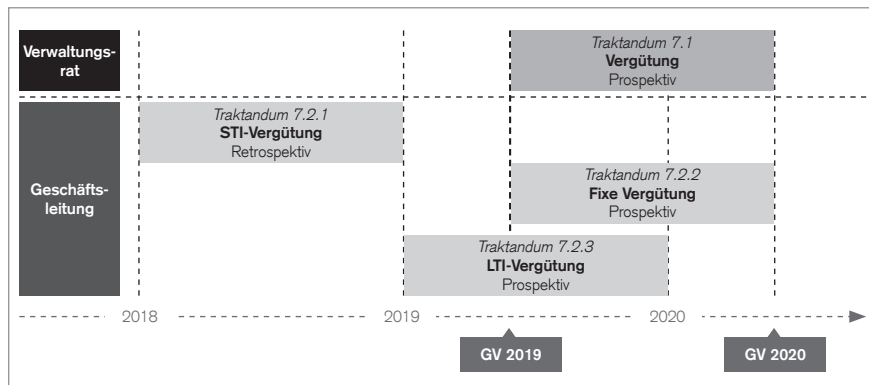
Gemäss der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV) und den Statuten der Credit Suisse Group AG (die Gruppe) unterstehen die Vergütungen des Verwaltungsrats und der Geschäftsleitung der bindenden Genehmigung durch die Aktionärinnen und Aktionäre an der ordentlichen Generalversammlung (GV) 2019.

Dieses Dokument enthält Informationen zu den Anträgen über die Genehmigung der Vergütungen unter Traktandum 7 der Einladung zur GV. Weitere Informationen zu den Vergütungen des Verwaltungsrats und der Geschäftsleitung sind im Vergütungsbericht 2018 enthalten.

Unter Traktandum 7 werden den Aktionärinnen und Aktionären folgende Anträge zur Genehmigung unterbreitet:

- Verwaltungsrat: der maximale Betrag der Vergütung für den Zeitraum von der GV 2019 bis zur GV 2020 (prospektive Abstimmung)
- Geschäftsleitung: der Gesamtbetrag für die kurzfristigen variablen leistungsbezogenen Vergütungselemente (Short-Term Incentive, STI) für das Geschäftsjahr 2018 (retrospektive Abstimmung)
- Geschäftsleitung: der maximale Betrag der fixen Vergütung für den Zeitraum von der GV 2019 bis zur GV 2020 (prospektive Abstimmung)
- Geschäftsleitung: der Gesamtbetrag für die langfristigen variablen leistungsbezogenen Vergütungselemente (Long-Term Incentive, LTI) für das Geschäftsjahr 2019 (basierend auf dem Marktwert bei Zuteilung) (prospektive Abstimmung)

Übersicht der Zeitperioden, auf welche sich die Vergütungsanträge beziehen:



I. Traktandum 7.1: Genehmigung der Vergütung des Verwaltungsrats

Der Verwaltungsrat beantragt, den maximalen Betrag der Vergütung des Verwaltungsrats von CHF 12.0 Millionen für den Zeitraum von der ordentlichen Generalversammlung 2019 bis zur ordentlichen Generalversammlung 2020 zu genehmigen.

Die Vergütung des Verwaltungsrats setzt sich aus den Basishonoraren, Ausschusshonoraren, Vorsitzhonoraren, Verwaltungsrats honoraren von Tochtergesellschaften und gegebenenfalls Vorsorge- und anderen Leistungen zusammen. Der beantragte maximale Betrag enthält keine rechtlich vorgeschriebenen Arbeitgeberbeiträge an Sozialversicherungen.

Die Verwaltungsratsmitglieder erhalten eine Vergütung in Form von Honoraren in Abhängigkeit vom Aufgaben- und Verantwortungsbereich sowie vom Zeitaufwand. Die Höhe der Honorare soll gewährleisten, dass hoch qualifizierte und erfahrene Persönlichkeiten gewonnen und an das Unternehmen gebunden werden können, wobei die Höhe der Honorare bei vergleichbaren führenden Schweizer Unternehmen berücksichtigt wird. Die nachstehende Tabelle gibt einen Überblick über diese Honorare. Die Beträge für die einzelnen Vergütungselemente sind indikativ und können sich im Rahmen des maximalen Vergütungsbetrags, dessen Genehmigung beantragt wird, ändern.

Gegenüber der letzten Amtsperiode bleiben die Honorare unverändert, mit Ausnahme eines neu eingeführten Honorars von CHF 75 000 für die Mitgliedschaft im neu geschaffenen Conduct and Financial Crime Control Committee; dieses Honorar wird erstmals für den Zeitraum von der GV 2019 bis zur GV 2020 ausbezahlt. Mit Ausnahme des vollamtlichen Präsidenten erhalten alle Mitglieder des Verwaltungsrats ein jährliches Basishonorar von CHF 250 000 sowie ein jährliches Honorar für jeden Ausschuss, dem sie angehören. Die Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrats erfolgt in Form von Barzahlungen und von für die Dauer von vier Jahren gesperrten und nicht übertragbaren Aktien der Gruppe. Dies stellt sicher, dass die Interessen der Mitglieder des Verwaltungsrats mit den Interessen der Aktionärinnen und Aktionäre in Einklang stehen. Die Basis- und Ausschusshonorare werden nachträglich in zwei gleichen Teilen ausgerichtet.

Die Vorsitzenden des Vergütungsausschusses (Compensation Committee), des Risk Committee und des Audit Committee erhalten zusätzlich zum Basishonorar ein Vorsitzhonorar, welches die grössere Verantwortung und den zusätzlichen Zeitaufwand für ihre Ämter widerspiegelt, welche substantielle Teilzeitmandate darstellen.

Die Gesamtvergütung des Verwaltungsratspräsidenten entspricht seinem voll-
amtlichen Status und seiner aktiven Rolle bei der Gestaltung der Strategie
der Gruppe, der Überwachung ihrer Aktivitäten, dem Austausch und der Pflege
einer engen Arbeitsbeziehung mit dem CEO und dem Senior Management
und der Beratung und Unterstützung je nach Bedarf, sowie der Vertretung der
Gruppe gegenüber Regulatoren und Aufsichtsbehörden, wichtigen Aktionärinnen
und Aktionären, Investoren und anderen externen Anspruchsgruppen. Dafür
erhält der Verwaltungsratspräsident ein jährliches Basishonorar von CHF 3.0 Mio.
in bar (in zwölf monatlichen Zahlungen) und ein Vorsitzhonorar von CHF 1.5 Mio.
in Aktien der Gruppe sowie Vorsorge- und andere Leistungen für den Zeitraum von
der GV 2019 bis zur GV 2020. Der Präsident erhält kein zusätzliches Honorar
für seine Funktion als Vorsitzender des Governance and Nominations Committee
und des Conduct and Financial Crime Committee sowie für seine Mitgliedschaft
in Verwaltungsräten von Tochtergesellschaften.

Überblick über die Vergütungsstruktur des Verwaltungsrats für den Zeitraum
von der GV 2019 bis zur GV 2020:

(in CHF)	Basishonorare	Ausschuss- honorare	Vorsitz- honorare
Präsident	3 000 000	–	1 500 000
Verwaltungsratsmitglied	250 000	–	–
Audit Committee	–	150 000	480 000
Compensation Committee	–	100 000	300 000
Conduct and Financial Crime Control Committee	–	75 000	–
Governance and Nominations Committee	–	50 000	–
Risk Committee	–	100 000	400 000

Einige Verwaltungsratsmitglieder gehören auch den Verwaltungsräten von
Tochtergesellschaften der Gruppe an. Diese Praxis entspricht den Governance-
Prinzipien für die Gruppengesellschaften, die eine enge Abstimmung zwischen
den Governance-Praktiken der Gruppe und ihrer wesentlichen Tochtergesellschaf-
ten fördern sollen. Mit Ausnahme des Präsidenten erhalten diese Verwaltungs-
ratsmitglieder für ihre Mitgliedschaft in Verwaltungsräten von Tochtergesellschaften
unter Umständen gesonderte Honorare, die im Allgemeinen in bar bezahlt werden.
Diese Honorare werden von den Verwaltungsräten der betreffenden Tochter-
gesellschaften genehmigt, unterliegen der Ratifikation durch den Verwaltungsrat
der Gruppe und sind im Gesamtbetrag, der den Aktionärinnen und Aktionären
anlässlich der GV 2019 zur Genehmigung vorgelegt wird, enthalten.

Verwaltungsratsmitglieder, die neu in den Verwaltungsrat einer Tochtergesellschaft berufen werden, erhalten künftig ein pauschales Honorar für ihre Mitgliedschaft im Verwaltungsrat der Tochtergesellschaft von CHF 100'000 (oder einen höheren Betrag, falls das Verwaltungsratsmitglied den Vorsitz des Verwaltungsrats oder eines Ausschusses innehat). Dieser Betrag ist im Allgemeinen niedriger als die Honorare anderer externer Verwaltungsratsmitglieder von Tochtergesellschaften angesichts dessen, dass Verwaltungsratsmitglieder der Gruppe bereits mit den Unternehmen und Aktivitäten der Gruppe vertraut sind. Gemäss den Vorgaben der VegüV und unseren Statuten müssen Honorare, die Verwaltungsratsmitglieder der Gruppe für ihre Tätigkeit in Verwaltungsräten der Tochtergesellschaften erhalten, in den Maximalbetrag der Vergütung des Verwaltungsrats der Gruppe einbezogen werden, der den Aktionärinnen und Aktionären an der GV 2019 zur Genehmigung vorgelegt wird, auch wenn diese Honorare keinen direkten Zusammenhang mit dem Verwaltungsratsmandat auf Gruppenebene haben.

Vom beantragten maximalen Betrag in der Höhe von CHF 12.0 Mio. werden voraussichtlich nicht mehr als CHF 11.0 Mio. an Verwaltungsratsmitglieder für deren Mitgliedschaft und Aufgaben im Verwaltungsrat der Gruppe und voraussichtlich nicht mehr als CHF 1.0 Mio. für die Honorare bestimmter Verwaltungsratsmitglieder für deren Verwaltungsratsmandate in Tochtergesellschaften ausgerichtet werden. Die an dreizehn Mitglieder des Verwaltungsrats für den Zeitraum von der GV 2019 bis zur GV 2020 tatsächlich ausgerichteten Beträge werden im Vergütungsbericht 2019 offengelegt, der den Aktionärinnen und Aktionären an der GV 2020 zur Konsultativabstimmung vorgelegt wird.

Für den Zeitraum von der GV 2018 bis zur GV 2019 genehmigten die Aktionärinnen und Aktionäre für die Vergütung des Verwaltungsrats einen maximalen Betrag von CHF 12.0 Mio. Von diesem Betrag werden bis zur GV 2019 insgesamt CHF 11.7 Mio. an dreizehn Verwaltungsratsmitglieder bezahlt worden sein. Davon entfallen CHF 10.4 Mio. auf Honorare für die Mitgliedschaft im Verwaltungsrat der Gruppe und CHF 1.3 Mio. auf Honorare bestimmter Verwaltungsratsmitglieder für ihre Mitgliedschaft in Verwaltungsräten von Tochtergesellschaften.

Weitere Informationen zur Vergütung des Verwaltungsrats finden sich im Vergütungsbericht 2018 (Seiten 279–283).

II. Traktandum 7.2: Genehmigung der Vergütung der Geschäftsleitung

Die Vergütung für die Mitglieder der Geschäftsleitung umfasst die fixe Vergütung und die variable leistungsbezogene Vergütung. Die variable Vergütung für jedes Geschäftsleitungsmitglied besteht aus einer kurzfristigen variablen leistungsbezogenen Komponente (STI) und einer langfristigen leistungsbezogenen Komponente (LTI), die beide als ein Vielfaches des Basissalärs der betreffenden Person ausgedrückt werden. Am Ende jedes Leistungszyklus wird die tatsächliche Höhe der Auszahlungen für die einzelnen Komponenten (STI und LTI) anhand des Erreichungsgrads der vordefinierten Leistungsziele der Geschäftsleitungsmitglieder ermittelt. Die wichtigsten Merkmale der Vergütungsstruktur für die Geschäftsleitung finden sich im Vergütungsbericht 2018 (Seiten 265 und 269–278).

Überblick über die Vergütungsstruktur für die Geschäftsleitung:

	Fixe Vergütung	Kurzfristige variable leistungsbezogene Vergütung (STI)	Langfristige variable leistungsbezogene Vergütung (LTI)
Wichtigste Merkmale	Berücksichtigung von Fähigkeiten, Qualifikationen, Erfahrung, Zuständigkeiten und Marktfaktoren	Vergütung für die Erreichung der Jahresziele der Gruppe und der Divisionen	Vergütung für die Erreichung der Vorgaben des langfristigen Geschäftsplans und der langfristigen Aktionärsrenditen
Genehmigung GV 2019	GV 2019 bis GV 2020 (prospektiv)	Geschäftsjahr 2018 (retrospektiv)	Geschäftsjahr 2019 (prospektiv)
Beantragter Betrag	CHF 31.0 Mio. (Maximalbetrag)	CHF 30.6 Mio.	CHF 30.2 Mio. (Marktwert bei der Zuteilung)
Leistungs-Messperiode		1 Jahr (2018)	3 Jahre (2019–2020–2021)
Leistungs-kriterien		<ul style="list-style-type: none"> – Bereinigtes* Ergebnis vor Steuern (33 1/3% gewichtet) – Bereinigte* operative Kostenbasis (33 1/3% gewichtet) – Nicht finanzielle Kriterien (33 1/3% gewichtet) <p>Siehe «STI-Ansprüche 2018» im Vergütungsbericht 2018 (Seiten 269–270)</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Dreijahresdurchschnitt der ausgewiesenen Rendite auf dem materiellen Eigenkapital der Aktionärinnen und Aktionäre (RoTE) (33 1/3% gewichtet) – Dreijahresdurchschnitt vom materiellen Buchwert pro Aktie (TBVPS) (CHF) (33 1/3% gewichtet) – Relative Gesamtaktienrendite (RTSR) (33 1/3% gewichtet) <p>Siehe «LTI-Ansprüche: wichtigste Merkmale» im Vergütungsbericht 2018 (Seite 278)</p>
Ausschüttung	Barvergütung	50% als sofortige Barauszahlung und 50% als aufgeschobene Barvergütung mit Übertragung am dritten Jahrestag der Zuteilung (Ausnahmen für «UK PRA Code Staff»)	Aktien mit leistungsabhängigem Vesting nach drei Jahren ab Zuteilung und Übertragung in drei gleich grossen Tranchen am dritten, vierten und fünften Jahrestag des Zuteilungsdatums

A. Traktandum 7.2.1: Kurzfristige variable leistungsbezogene Vergütung (STI)

Der Verwaltungsrat beantragt, den Gesamtbetrag von CHF 30.6 Millionen, der die kurzfristigen variablen leistungsbezogenen Vergütungselemente für das Geschäftsjahr 2018 an die Geschäftsleitung umfasst, zu genehmigen.

Die Aktionärinnen und Aktionäre werden ersucht, die STI-Vergütung für das Geschäftsjahr 2018 in einer retrospektiven Abstimmung zu genehmigen. Der beantragte Gesamtbetrag für den STI-Anspruch bezieht sich auf die insgesamt zwölf Personen, die 2018 der Geschäftsleitung angehörten, und enthält keine rechtlich vorgeschriebenen Arbeitgeberbeiträge an Sozialversicherungen.

Der beantragte Gesamtbetrag für den STI-Anspruch wurde anhand der Leistungen im Geschäftsjahr 2018 ermittelt und ist so konzipiert, dass er die Erreichung der Jahresziele für 2018 belohnt. Der zur Auszahlung beantragte Betrag des STI-Anspruchs wurde festgelegt abhängig von vordefinierten finanziellen Kriterien (66 ²/₃% gewichtet) und auf unserem Strategieplan basierenden Leistungsniveaus sowie nicht finanziellen Kriterien (33 ¹/₃% gewichtet) im Zusammenhang mit Themen wie der erfolgreichen Umsetzung strategischer Initiativen, Leadership und Kultur sowie Risiko und Compliance. Bei STI-Ansprüchen erfolgt die Auszahlung in bar, als aufgeschobene Barvergütung und für ein Geschäftsleitungsmitglied, welches als «UK PRA Code Staff» eingestuft ist, zusätzlich in Form von Aktien und als aufgeschobene Zuteilung von Aktien.

Unter Berücksichtigung der Zielerreichung gegenüber den quantitativen Leistungsvorgaben sowie der qualitativen Beurteilung empfahl der Vergütungsausschuss einen Gesamtbetrag von CHF 30.6 Mio. für die STI-Ansprüche der Geschäftsleitung für das Geschäftsjahr 2018. Der Verwaltungsrat genehmigte diese Empfehlung und beschloss, diesen Betrag den Aktionärinnen und Aktionären zur Genehmigung zu unterbreiten. Dies entspricht durchschnittlich 87% der maximalen STI-Opportunität, die für jedes Geschäftsleitungsmitglied im Voraus festgelegt worden war. Im Rahmen der Leistungsbeurteilung der finanziellen Kriterien kam der Vergütungsausschuss zum Schluss, dass die Geschäftsleitung ihre finanziellen Ziele erreicht oder übertroffen hat. Die finanziellen Kriterien und entsprechenden Ergebnisse für das Geschäftsjahr 2018 lassen sich wie folgt zusammenfassen:

- Das bereinigte* Ergebnis vor Steuern¹ stieg auf CHF 4.2 Mia.; es erhöhte sich damit um 52% gegenüber dem Vorjahr und lag zwischen Ziel- und Maximalleistungsvorgabe; und
- Die bereinigte* operative Kostenbasis² von CHF 16.2 Mia. zu durchschnittlichen Wechselkursen von 2017 übertraf die maximale Leistungsvorgabe von CHF 16.9 Mia.

Die Beurteilung der nicht finanziellen Leistungen der Geschäftsleitung stützte sich auf vordefinierte Kriterien gemäss den folgenden sechs Kategorien: i) strategische Neupositionierung; (ii) Kundenorientierung, Geschäftsqualität und Innovation; (iii) Talentmanagement; (iv) Risiko und Aufsicht; (v) Verhalten und Ethik; und (vi) Teamwork und Leadership. Der Vergütungsausschuss berücksichtigte eine Reihe quantitativer und qualitativer Faktoren für jede der nicht finanziellen Kategorien und die wichtigsten Ergebnisse gegenüber diesen Faktoren. Der Vergütungsausschuss nahm insbesondere Kenntnis vom profitablen Wachstum im Jahr 2018 wie auch von den Marktanteilsgewinnen. Diese sind Ausdruck der erfolgreichen Umsetzung der Strategie der Gruppe und der verbesserten Zusammenarbeit unter den Divisionen. Die Geschäftsleitung legte zudem noch mehr Gewicht auf Verhalten und Ethik innerhalb der jeweiligen Divisionen und Funktionen und förderte die Rekrutierung, Entwicklung und Bindung von talentierten Mitarbeitenden durch verschiedene gruppenweite Initiativen noch stärker. Der Vergütungsausschuss kam zum Schluss, dass die Geschäftsleitung kollektiv in Bezug auf ihre nicht finanziellen Leistungsvorgaben ein Ergebnis zwischen den Ziel- und Maximalleistungsvorgaben erreicht habe.

Weitere Details zu den STI-Ansprüchen, einschliesslich der Beurteilung der Leistung der Mitglieder der Geschäftsleitung gegenüber den entsprechenden Leistungskriterien und Zielvorgaben für das Geschäftsjahr 2018, finden sich im Vergütungsbericht 2018 (Seiten 269–270).

* Die bereinigten Ergebnisse sind Nicht-GAAP-Finanzkennzahlen, von denen gewisse in unseren ausgewiesenen Ergebnissen enthaltene Positionen ausgenommen sind. Das Management ist der Ansicht, dass die Darstellung unserer operativen Ergebnisse als bereinigte Ergebnisse hilfreich ist, um die Performance unserer Gruppe und Divisionen über einen längeren Zeitraum hinweg kontinuierlich zu bewerten. Hierbei werden Positionen ausgeschlossen, die das Management als nicht repräsentativ für die zugrunde liegende Geschäftsentwicklung erachtet.

¹ Die Berechnung des bereinigten Vorsteuergewinns basiert auf dem bereinigten Nettoertrag und dem bereinigten Geschäftsaufwand. Für das Geschäftsjahr 2018 wurde der bereinigte Nettoertrag um CHF 28 Mio. für Erlöse aus Immobilientransaktionen und um CHF 71 Mio. für Erlöse aus dem Verkauf von Geschäftsbereichen bereinigt. Die Berechnung des bereinigten Geschäftsaufwands erfolgte ohne Berücksichtigung von CHF 626 Mio. an Restrukturierungskosten, CHF 244 Mio. an bedeutenden Rückstellungen für Rechtsstreitigkeiten und CHF 51 Mio. an Kosten durch den Verkauf von Geschäftsbereichen. Für das Geschäftsjahr 2017 wurde der bereinigte Nettoertrag um Verluste aus dem Verkauf von Geschäftsbereichen in Höhe von CHF 13 Mio. bereinigt und die Berechnung des bereinigten Geschäftsaufwands erfolgte ohne Berücksichtigung von CHF 455 Mio. an Restrukturierungskosten, CHF 493 Mio. an bedeutenden Rückstellungen für Rechtsstreitigkeiten und CHF 8 Mio. an Kosten durch den Verkauf von Geschäftsbereichen.

² Die Berechnung der bereinigten operativen Kostenbasis basiert auf dem bereinigtem Geschäftsaufwand. Für das Geschäftsjahr 2018 wurde der bereinigte Geschäftsaufwand um CHF (228) Mio. für bestimmte Änderungen in der Rechnungslegung, die erst nach der Lancierung des Kostensenkungsprogramms eingeführt wurden, und CHF 46 Mio. für Debt Valuation Adjustments sowie eine Fremdwährungsanpassung bereinigt. Die Leistungsvorgaben für die bereinigte operative Kostenbasis wurden auf Basis durchschnittlicher Wechselkurse von 2017 und nicht auf Basis konstanter Wechselkurse von 2015 festgelegt. Daher wurde die bereinigte operative Kostenbasis für 2018 vor Wechselkursanpassung von CHF 16200 Mio. um einen Wechselkurseinfluss von CHF 35 Mio. auf total CHF 16235 Mio. angepasst.

B. Traktandum 7.2.2: Fixe Vergütung

Der Verwaltungsrat beantragt, den maximalen Betrag von CHF 31.0 Millionen, der den fixen Teil der Vergütung für den Zeitraum von der ordentlichen Generalversammlung 2019 bis zur ordentlichen Generalversammlung 2020 an die Geschäftsleitung umfasst, zu genehmigen.

Die Aktionärinnen und Aktionäre werden ersucht, die maximale fixe Vergütung für den Zeitraum von der GV 2019 bis zur GV 2020 in einer prospektiven Abstimmung zu genehmigen.

Der maximale Betrag für die fixe Vergütung umfasst die Basissaläre, Funktionspauschalen für diejenigen Mitglieder der Geschäftsleitung, die als «UK PRA Code Staff» einzustufen sind, Dividendenäquivalente sowie Vorsorge- und andere Leistungen. Der beantragte maximale Betrag enthält keine rechtlich vorgeschriebenen Arbeitgeberbeiträge an Sozialversicherungen.

Folgende Basissaläre liegen dem der GV beantragten Betrag für die fixe Vergütung für die Geschäftsleitung zugrunde: CHF 3.0 Mio. für den CEO, höchstens CHF 2.0 Mio. für die Geschäftsleitungsmitglieder in der Schweiz, beziehungsweise der Gegenwert in Lokalwährung für die Geschäftsleitungsmitglieder an anderen Standorten, sowie höchstens USD 2.0 Mio. für die Geschäftsleitungsmitglieder in den USA. Die Basissaläre für 2019 bleiben auf einem mit dem Vorjahr vergleichbaren Niveau. Die Verwendung der an der GV 2019 genehmigten fixen Vergütung für die Geschäftsleitung wird im Vergütungsbericht 2019 und im Vergütungsbericht 2020 offengelegt, die den Aktionärinnen und Aktionären an der GV 2020 beziehungsweise an der GV 2021 jeweils zur Konsultativabstimmung vorgelegt werden.

C. Traktandum 7.2.3: Langfristige variable leistungsbezogene Vergütung (LTI)

Der Verwaltungsrat beantragt, den Gesamtbetrag von CHF 30.2 Millionen, der die langfristigen variablen leistungsbezogenen Vergütungselemente für das Geschäftsjahr 2019 (basierend auf dem Marktwert bei Zuteilung) an die Geschäftsleitung umfasst, zu genehmigen.

Die Aktionärinnen und Aktionäre werden ersucht, die LTI-Vergütung für das Geschäftsjahr 2019 und für den Leistungszyklus von 2019 bis 2021 in einer prospektiven Abstimmung zu genehmigen.

Jedes Geschäftsleitungsmitglied erhält eine LTI-Opportunität, die als ein Vielfaches des Basissalärs ausgedrückt wird und die Funktion, die Markterfahrung und die Region berücksichtigt. Für jede LTI-Opportunität wird gestützt auf den Aktienkurs im Zeitpunkt der Zuteilung eine Anzahl von Aktien festgelegt, welche höchstens ausgerichtet werden kann. Die LTI-Opportunität ist so strukturiert, dass die Erfüllung unseres langfristigen Geschäftsplans und die Erreichung der langfristigen Zielrenditen für die Aktionärinnen und Aktionäre belohnt werden. Die Auszahlung im Rahmen der für die Geschäftsleitung beantragten LTI-Ansprüche für 2019 ist von den drei folgenden, gleich stark gewichteten Leistungskriterien abhängig: Dreijahresdurchschnitt der ausgewiesenen Rendite auf dem materiellen Eigenkapital der Aktionärinnen und Aktionäre (Return on Tangible Shareholders' Equity, RoTE), Dreijahresdurchschnitt vom materiellen Buchwert pro Aktie (Tangible Book Value per Share, TBVPS) und relative Gesamtaktienrendite (Relative Total Shareholder Return, RTSR), gemessen über die Geschäftsjahre 2019, 2020 und 2021. Die Auszahlung der LTI-Ansprüche erfolgt in Form von Aktien, welche in drei gleich grossen Tranchen am dritten, vierten und fünften Jahrestag des Zuteilungsdatums an das jeweilige Geschäftsleitungsmitglied übertragen werden. Die definitive Anzahl an Aktien zum Zeitpunkt der Auszahlung kann zwischen 0% und 100% der zum Zeitpunkt der Zuteilung festgelegten Maximalanzahl an Aktien variieren. Um die maximale LTI-Auszahlung zu erlangen, müssten sowohl die maximalen Leistungsniveaus für die RoTE- und TBVPS-Komponenten als auch eine RTSR-Einstufung unter den besten fünf der Bezugsgruppe erreicht werden.

Der beantragte Gesamtbetrag von CHF 30.2 Mio. für die LTI-Ansprüche basiert auf dem Marktwert (Fair Value) zum Zeitpunkt der Zuteilung. Die maximale LTI-Opportunität beträgt CHF 57.5 Mio. Den Aktionärinnen und Aktionären wird der LTI-Gesamtbetrag an der diesjährigen GV neu auf Basis des Fair Value zum Zeitpunkt der Zuteilung statt wie in den Vorjahren auf Basis der maximalen LTI-Opportunität zur Genehmigung unterbreitet. Der Grund für die Verwendung des Fair Value als Basis für die Genehmigung durch die Aktionäre besteht darin, den Antrag enger an die Offenlegung der Vergütung der Geschäftsleitung

im Vergütungsbericht anzupassen. Zudem ist der Fair Value der LTI-Ansprüche enger mit der in der Vergangenheit erfolgten Übertragung entsprechender Ansprüche verknüpft als die maximale Opportunität (ein illustratives Beispiel hinsichtlich der LTI-Ansprüche für den Leistungszyklus 2016 bis 2018 ist auf Seite 276 des Vergütungsberichts 2018 abgebildet).

Der Fair Value wurde durch externe Bewertungsexperten anhand eines Wahrscheinlichkeitsmodells ermittelt, welches auf einer Bewertung der folgenden, gleich stark gewichteten Komponenten beruht:

- Der RoTE-Komponente, bewertet anhand eines Wahrscheinlichkeitsmodells, das die Korrelation zwischen RoTE und Aktienkursbewegungen berücksichtigt;
- Der TBVPS-Komponente, bewertet anhand eines Wahrscheinlichkeitsmodells, das die Korrelation zwischen TBVPS und Aktienkursbewegungen berücksichtigt; und
- Der RTSR-Komponente, bewertet anhand eines Wahrscheinlichkeitsmodells, welches das RTSR-Ranking innerhalb einer Bezugsgruppe von 18 vergleichbaren Unternehmen berücksichtigt; diese Unternehmen sind auf Seite 278 des Vergütungsberichts aufgeführt.

Die Korrelationen wurden auf Grundlage der historischen Daten über fünf Jahre geschätzt.

Weitere Details zu den LTI-Ansprüchen, inklusive der wichtigsten Merkmale der 2019 LTI-Ansprüche, finden sich im Vergütungsbericht 2018 (Seiten 271–272 und 277–278).



CREDIT SUISSE GROUP AG

Paradeplatz 8

Postfach

8070 Zürich

Schweiz

Tel. +41 44 212 16 16

Fax +41 44 333 75 15

credit-suisse.com

