

Aktionärsinformation –
Zusammenfassendes Dokument

Say-on-Pay

Vergütungen des Verwaltungsrats
und der Geschäftsleitung

Anhang zu den Traktanden 1.1 und 6
der Einladung vom 18. März 2021
zur Generalversammlung vom 30. April 2021

Sehr geehrte Aktionärinnen und Aktionäre

Wir alle haben 2020 im Zuge der COVID-19-Pandemie auf verschiedensten Ebenen eine noch nie dagewesene Situation erlebt, mit extremer Marktvolatilität, Beeinträchtigung des weltweiten Wirtschaftsgeschehens, eingeschränkter Mobilität und sozialer Distanzierung. Diese Faktoren musste der Vergütungsausschuss in diesem Jahr alle aufgreifen und berücksichtigen.

Der Vergütungsausschuss hat im Laufe des Jahres die neuen regulatorischen Vorgaben, die Kommentare der Stimmrechtsberater und die Vergütungsentscheidungen vergleichbarer Unternehmen im Zusammenhang mit der COVID-19-Pandemie genau verfolgt. Er hat die Auswirkungen der COVID-19-Pandemie auf unser bestehendes Vergütungskonzept und unsere Vergütungsstruktur für Mitarbeitende der Gruppe wie auch für die Geschäftsleitung berücksichtigt. Dazu gehörten die leistungsgerechte Bezahlung, die Abstimmung auf die Interessen der Aktionäre sowie die Motivation und Bindung von talentierten Mitarbeitenden. Nach sorgfältiger Überprüfung hat der Vergütungsausschuss beschlossen, keine der Leistungskriterien oder Merkmale ausstehender Zuteilungen zu ändern. Bezüglich der Gesamtpools der Gruppe für die variable Vergütung hat der Vergütungsausschuss festgestellt, dass die Finanzergebnisse 2020 eine deutliche Erhöhung der Rückstellung für Kreditrisiken beinhalten, um die Auswirkungen der Pandemie aufzufangen, was zu einem im Jahresvergleich signifikanten Rückgang des ausgewiesenen Ergebnisses vor Steuern beigetragen hat. Für die Vergütung der Geschäftsleitung werden zusätzlich die Zuteilungen der kurzfristigen (STI) und langfristigen (LTI) variablen leistungsbezogenen Vergütung anhand finanzieller Kennzahlen festgelegt, die die vollen Auswirkungen wichtiger Positionen und bedeutende Rückstellungen für Rechtsstreitigkeiten enthalten. Daher hat der Vergütungsausschuss beschlossen, kein Ermessen auszuüben und die variablen Vergütungsergebnisse der Gruppe oder der Geschäftsleitung (weder positiv noch negativ) anzupassen.

Im Februar 2020 begrüßte die Credit Suisse Thomas Gottstein als neuen CEO. Um die Fokussierung auf Wachstum und operative Synergien zu schärfen, hat Thomas Gottstein unsere Strategie im Laufe des Jahres mit mehreren wichtigen Initiativen weiter verfeinert. Dazu gehörten die Schaffung einer einzigen globalen Investment Bank, die Integration unserer Risiko- und Compliance-Funktionen, die Etablierung der Funktion Sustainability, Research & Investment Solutions (SRI), die weitere Integration der Neuen Aargauer Bank (NAB) in die Swiss Universal Bank (SUB) und die Lancierung des Digital-Banking-Angebots CSX, um die Credit Suisse als digitale Marktführerin im Schweizer Bankwesen zu positionieren. Als Folge dieser strukturellen Veränderungen haben einige Geschäftsleitungsmitglieder zusätzliche Aufgaben übernommen. Das zeugt vom weiterhin starken Ethos der Talententwicklung bei der Credit Suisse.

Vor dem Hintergrund schwieriger Marktbedingungen waren die ausgewiesenen Nettoerträge im Jahresvergleich stabil. Die Gruppe wies angesichts des unsicheren wirtschaftlichen Umfelds infolge der COVID-19-Pandemie eine Rückstellung für Kreditrisiken von CHF 1,1 Mia. aus, eine Steigerung im Jahresvergleich um CHF 772 Mio. Das hatte ein ausgewiesenes Ergebnis vor Steuern von CHF 3,5 Mia. zur Folge, 27% weniger als im Vorjahr. Die ausgewiesenen Ergebnisse wurden auch durch bedeutende Rückstellungen für Rechtsstreitigkeiten von CHF 988 Mio. negativ beeinflusst, meist im Zusammenhang mit Fällen aus dem früheren hypothekenbezogenen Geschäft, sowie durch Restrukturierungskosten. Ohne Berücksichtigung dieser Positionen sowie von Immobiliengewinnen und Aufwendungen im Zusammenhang mit Immobilienveräusserungen war das bereinigte Ergebnis vor Steuern um 6% geringer als im Vorjahr. Bei der Beurteilung der finanziellen Leistung der Gruppe wendete der Vergütungsausschuss denselben Ansatz an wie im Vorjahr, was die Behandlung wichtiger Effekte betrifft, die für die zugrundeliegende Performance nicht repräsentativ sind. Beispielsweise wurden 2019 der Gewinn aus der Übertragung der Fondsplattform Credit Suisse InvestLab AG (InvestLab) zur Allfunds Group und der Neubewertungsgewinn im Zusammenhang mit unserer Beteiligung an der SIX Swiss Exchange Group AG (SIX) bei der Beurteilung des Pools für die variable leistungsbezogene Vergütung 2019 nicht als Bestandteil der zugrunde liegenden Performance betrachtet. Ebenso wurden 2020 der Gewinn aus der abgeschlossenen Übertragung von InvestLab zur Allfunds Group, die Neubewertungsgewinne im Zusammenhang mit unserer Beteiligung an SIX, der Pfandbriefbank und der Allfunds Group sowie die Wertberichtigung im Zusammenhang mit der Investition in York Capital Management (York) nicht als repräsentativ für die zugrunde liegende Performance der Gruppe erachtet. Unter Berücksichtigung dieser Elemente stellte der Vergütungsausschuss fest, dass die zugrunde liegende Performance der Gruppe, gemessen am bereinigten Ergebnis vor Steuern und ohne Berücksichtigung wichtiger Effekte, im Vorjahresvergleich um 6% stieg. Bei der Bestimmung der STI-Zuteilungen an die Geschäftsleitung, die insgesamt um 30% tiefer waren als im Vorjahr, wurden diese Effekte jedoch uneingeschränkt berücksichtigt.

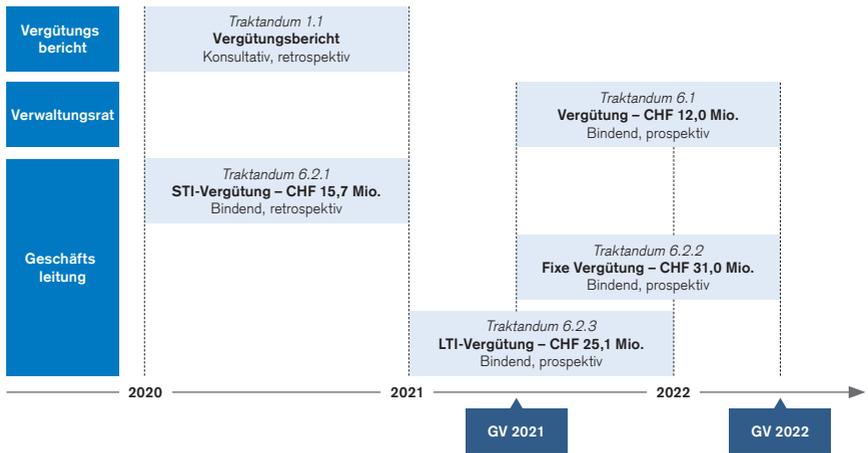
Im Rahmen der jährlichen Überprüfung hat der Vergütungsausschuss beurteilt, ob die aktuelle Praxis in Anbetracht der Regulierungs- und Marktentwicklungen noch konkurrenzfähig ist. Im Verlauf des Jahres haben wir uns zudem mit vielen unserer wichtigen Aktionäre getroffen, um unser Vergütungssystem mit ihnen zu besprechen. Der Vergütungsausschuss hat entschieden, dass das gegenwärtige Vergütungssystem sowohl für die Geschäftsleitung als auch für die Mitarbeitenden der Gruppe seinen Zweck nach wie vor weitgehend erfüllt, mit einigen Verfeinerungen für das Jahr 2021. So wird die STI-Struktur weiter verbessert, indem neben der Rendite auf dem materiellen Eigenkapital (RoTE), dem bereinigten Ergebnis vor Steuern und nicht finanziellen Kriterien auch divisionsspezifische finanzielle Messgrößen für die Leiter der Geschäftsd divisionen eingeführt werden. Für die LTI-Opportunität 2021 ist beim Ranking

nach relativer Aktienrendite (RTSR) weiterhin für einen Rang unter den letzten fünf keine Auszahlung und für einen Rang unter den ersten fünf eine maximale Auszahlung vorgesehen, der Verlauf dazwischen wird aber geglättet, damit kleine Unterschiede bei der Aktienrendite (TSR) im Vergleich zu unseren Mitbewerbern nicht zu grossen Bewegungen nach oben oder unten führen. Angesichts des sich ständig wandelnden Geschäftsumfeldes wird der Vergütungsausschuss weiterhin prüfen, ob sich die aktuelle Struktur weiter optimieren lässt, um die leistungsgerechte Bezahlung und die Abstimmung auf die Erfahrungen der Aktionäre besser abzubilden.

Gemäss der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV) und den Statuten der Credit Suisse Group AG genehmigen die Aktionäre an der ordentlichen Generalversammlung (GV) 2021 in bindenden Abstimmungen die Vergütung unseres Verwaltungsrats und unserer Geschäftsleitung.

Den Aktionären wird unter den Traktanden 1.1 und 6 Folgendes zur Genehmigung unterbreitet:

Traktandum	Gegenstand der Abstimmung	Den Aktionären zur Genehmigung beantragter Betrag	an der Generalversammlung 2021
Traktandum 1.1	Vergütungsbericht 2020	Nicht zutreffend	Konsultativ, retrospektiv
Traktandum 6.1	Vergütung des Verwaltungsrats für den Zeitraum von der GV 2021 bis zur GV 2022	CHF 12,0 Mio.	Bindend, prospektiv
Traktandum 6.2.1	Kurzfristige variable leistungsbezogene Vergütung (STI) der Geschäftsleitung für das Geschäftsjahr 2020	CHF 15,7 Mio.	Bindend, retrospektiv
Traktandum 6.2.2	Fixe Vergütung der Geschäftsleitung für den Zeitraum von der GV 2021 bis zur GV 2022	CHF 31,0 Mio.	Bindend, prospektiv
Traktandum 6.2.3	Langfristige variable leistungsbezogene Vergütung (LTI) der Geschäftsleitung für das Geschäftsjahr 2021	CHF 25,1 Mio.	Bindend, prospektiv



Der Vergütungsbericht, der Bestandteil unseres Geschäftsberichts 2020 ist, enthält weitere Einzelheiten zur Vergütung für 2020 sowie weitere allgemeine Informationen über unser Vergütungssystem und unsere Vergütungspraxis.

Freundliche Grüsse

Urs Rohner
Präsident des Verwaltungsrats

Kai S. Nargolwala
Vorsitzender des Vergütungsausschusses

März 2021

I. Traktandum 1.1: Konsultativabstimmung über den Vergütungsbericht 2020

Der Verwaltungsrat empfiehlt, den Vergütungsbericht 2020 in einer Konsultativabstimmung anzunehmen.

Unser Vergütungsansatz

Wir sind bestrebt, sicherzustellen, dass unsere Vergütungspraktiken mit der Konzernstrategie und den Interessen unserer Aktionäre im Einklang stehen, die langfristige Wertschöpfung sowie Überlegungen zu Umwelt, Sozialem und Governance (Environmental, Social and Governance, ESG) fördern und die regulatorischen Vorgaben nach wie vor vollständig erfüllen. Dabei wird für die einzelnen Personen ein Anreiz geschaffen, unsere Unternehmensziele zu erreichen, und die Vergütungsergebnisse werden auf die langfristige Performance der Gruppe abgestimmt.

Unser Vergütungskonzept soll somit:

- eine Leistungskultur fördern, die auf Verdienste ausgerichtet ist und hervorragende Leistungen anerkennt und belohnt;
- Mitarbeitende anziehen und binden und sie motivieren, Ergebnisse auf integrale und faire Weise zu erreichen;
- eine ausgewogene Mischung aus fixer und variabler Vergütung gewährleisten, um den Stellenwert und die Verantwortung der jeweiligen Funktion angemessen zu berücksichtigen und ein entsprechendes Verhalten und Handeln zu fördern;
- wirksame Risikomanagementpraktiken fördern, die mit der Compliance- und der Kontrollkultur der Gruppe im Einklang stehen;
- für eine Kultur sorgen, die hohe wertegeleitete Verhaltensstandards einhält, unter Anwendung eines Bonus- und Malus-Systems;
- Teamwork und Zusammenarbeit in der ganzen Gruppe fördern;
- in Abhängigkeit von der Leistung der Gruppe und den Marktbedingungen langfristig eine ausgewogene Verteilung der Profitabilität auf unsere Aktionäre und Mitarbeitenden erreichen; und
- den langfristigen Erfolg der Gruppe berücksichtigen, um für unsere Aktionäre einen nachhaltigen Mehrwert zu schaffen.

II. Traktandum 6.1: 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 2021 bis zur ordentlichen Generalversammlung 2022 zu genehmigen.

Die Verwaltungsratsmitglieder erhalten eine Vergütung in Form von Honoraren in Abhängigkeit vom jeweiligen 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 Vergütung des Verwaltungsrats setzt sich aus den Basishonoraren, Ausschuss-honoraren, Vorsitzhonoraren, Verwaltungsrats-honoraren von Tochtergesellschaften und gegebenenfalls Vorsorge- und anderen Leistungen zusammen. Der beantragte maximale Betrag enthält keine rechtlich vorgeschriebenen Arbeitgeberbeiträge an Sozialversicherungen.

Die Vergütungsstruktur des Verwaltungsrats bleibt für den Zeitraum von der Generalversammlung 2021 bis zur Generalversammlung 2022 im Grundsatz weitgehend gleich wie in der Vorjahresperiode. Für den Vorsitz des neu angekündigten Sustainability Advisory Committee hat der Verwaltungsrat für den Zeitraum von der ordentlichen Generalversammlung 2021 bis zur ordentlichen Generalversammlung 2022 ein Vorsitzhonorar von CHF 75 000 vorgeschlagen. Alle anderen Honorare bleiben im Vergleich zur Vorjahresperiode unverändert.

Verwaltungsratshonorare: GV 2021 bis GV 2022 (in CHF)

Funktion	Basishonorar/ Ausschuss- honorar (ohne den Präsidenten)	Honorar für Ausschuss- vorsitz ¹	Basishonorar des Präsidenten	Vorsitzhonorar des Präsidenten
Verwaltungsrat	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		
Zahlungsform	50% in bar; 50% in für vier Jahre gesperrten und nicht übertragbaren Aktien der Gruppe		In bar	Für vier Jahre gesperrte und nicht übertragbare Aktien der Gruppe
Zahlungsweise	Nachträglich in zwei gleichen Teilen	Einmalig am Ende der aktuellen Amtsdauer	Zwölf monatliche Zahlungen	Einmalig am Ende der aktuellen Amtsdauer

Hinweis: Der Vizepräsident und Lead Independent Director erhält für diese Funktionen keine zusätzliche Vergütung.

¹ Ausschussvorsitzende erhalten neben ihren Vorsitzhonoraren keine zusätzlichen Ausschusshonorare.

² Der Präsident erhält kein zusätzliches Honorar für den Vorsitz im GNC.

Mit Ausnahme des Präsidenten erhalten die Mitglieder des Verwaltungsrats ein jährliches Basishonorar sowie ein jährliches Ausschusshonorar für jeden Ausschuss, dem sie angehören. Der Vorsitzende des Audit Committee, des Vergütungsausschusses (Compensation Committee), des Conduct and Financial Crime Control Committee, des Risk Committee und des Sustainability Advisory Committee erhalten je ein zusätzliches Honorar, das ihre zusätzliche Verantwortung und ihren zusätzlichen Zeitaufwand für die Erfüllung ihrer Funktionen widerspiegelt.

Die Gesamtvergütung des Verwaltungsratspräsidenten entspricht seinem vollamtlichen Status und seiner aktiven Rolle bei der Gestaltung der Strategie der Gruppe, der Überwachung ihrer Aktivitäten, dem Austausch und der Pflege enger Arbeitsbeziehungen mit dem CEO und dem Senior Management, der Vertretung der Gruppe gegenüber wichtigen externen Anspruchsgruppen sowie der Wahrnehmung von Aufsichts-, Beratungs- und Unterstützungsaufgaben, wo dies angebracht ist.

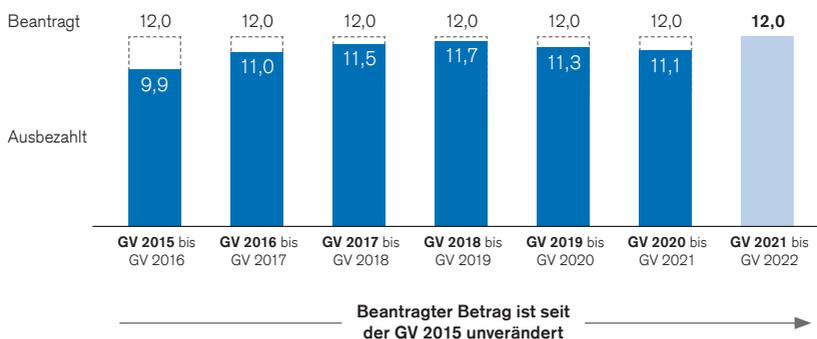
Zusätzlich zu seinem jährlichen Basishonorar und Vorsitzhonorar erhält er Vorsorge- und andere Leistungen. Der Präsident erhält keine separaten Honorare für Verwaltungsratsmandate in Tochtergesellschaften der Gruppe. Die derzeitige Vergütungsstruktur und Honorarhöhe wird für den neuen Verwaltungsratspräsidenten beibehalten.

Einige Verwaltungsratsmitglieder haben zusätzlich Einsitz in Verwaltungsräten von Tochtergesellschaften der Gruppe. Mit Ausnahme des Präsidenten, der keine zusätzlichen Honorare erhält, erhalten die Mitglieder ein pauschales Honorar für ihre Mitgliedschaft im Verwaltungsrat einer Tochtergesellschaft von CHF 100 000 oder einen höheren Betrag, falls das Verwaltungsratsmitglied den Vorsitz des Verwaltungsrats oder eines Ausschusses innehat. Diese Honorare werden von den Verwaltungsräten der betreffenden Tochtergesellschaften genehmigt und unterliegen der Ratifikation durch den Verwaltungsrat der Gruppe. Sie sind in dem maximalen Vergütungsbetrag enthalten, der den Aktionären an der Generalversammlung 2021 zur Genehmigung vorgelegt wird.

Der beantragte Gesamtbetrag von CHF 12,0 Mio. für den Zeitraum von der Generalversammlung 2021 bis zur Generalversammlung 2022 ist im Vergleich zur Vorjahr unverändert. Vom beantragten Betrag sind rund CHF 11,2 Mio. für die Mitgliedschaft und Aufgaben der Mitglieder im Verwaltungsrat der Gruppe bestimmt sowie rund CHF 0,4 Mio. für ihre Mandate als Verwaltungsratsmitglieder von Tochtergesellschaften. Die effektiv ausbezahlten definitiven Beträge werden im Vergütungsbericht 2021 offengelegt, welcher der Generalversammlung 2022 zur Konsultativabstimmung vorgelegt wird. Für den Zeitraum von der Generalversammlung 2020 bis zur Generalversammlung 2021 genehmigten die Aktionäre einen Maximalbetrag für die Vergütung des Verwaltungsrats von CHF 12,0 Mio. Davon werden bis zum Datum der Generalversammlung 2021 CHF 11,1 Mio. an die 13 Verwaltungsratsmitglieder ausbezahlt worden sein. Davon entfallen CHF 10,8 Mio. auf Honorare für die Mitgliedschaft im Verwaltungsrat der Gruppe und CHF 0,3 Mio. auf Honorare für Verwaltungsratsmandate in Tochtergesellschaften.

Vergütung des Verwaltungsrats

(in Mio. CHF)



III. Traktandum 6.2: Genehmigung der Vergütung der Geschäftsleitung

A. Traktandum 6.2.1: Kurzfristige variable leistungsbezogene Vergütung (STI)

Der Verwaltungsrat beantragt, den Gesamtbetrag von CHF 15.7 Millionen, der die kurzfristigen variablen leistungsbezogenen Vergütungselemente für das Geschäftsjahr 2020 an die Geschäftsleitung umfasst, zu genehmigen.

Die STI-Zuteilungen werden auf Basis der Leistung ermittelt, die wie im Vorjahr anhand vorab festgelegter finanzieller Kriterien und einer nicht finanziellen Beurteilung gemessen wird. Wie das folgende Diagramm zeigt, lagen die für die finanziellen Messgrößen erzielten Auszahlungen zwischen dem Schwellen- und dem Zielwert des Leistungsniveaus, und der Vergütungsausschuss kam zum Schluss, dass eine in seinem Ermessen liegende Modifizierung der Ergebnisse (im positiven oder negativen Sinne) nicht notwendig ist:

- Das bereinigte Ergebnis vor Steuern, eine Nicht-GAAP-Finanzkennzahl, sank im Vergleich zum Vorjahr um 6% auf CHF 4,6 Mia., vor allem aufgrund der höheren Rückstellung für Kreditrisiken und der Wertberichtigung bei York sowie höherer Erträge aus bedeutenden Positionen im Vorjahr. Dadurch wurden 39% des maximalen Opportunitätsniveaus erreicht.
- Die Rendite auf dem materiellen Eigenkapital (RoTE), eine Nicht-GAAP-Finanzkennzahl, sank gegenüber dem Vorjahr von 8,7% auf 6,6%, vor allem aufgrund der höheren Rückstellung für Kreditrisiken sowie höherer Rückstellungen für Rechtsstreitigkeiten, insbesondere im Zusammenhang mit hypothekenbezogenem Geschäft, und der Wertberichtigung bei York. Dadurch wurden 26% des maximalen Opportunitätsniveaus erreicht.

Die Beurteilung der nicht finanziellen Leistungen der Geschäftsleitung für den STI 2020 stützte sich auf vordefinierte Kriterien gemäss den folgenden vier Kategorien: (i) Strategie/Kundenorientierung, (ii) Risiko und Compliance, (iii) Verhalten und Ethik sowie (iv) Mitarbeitende.

Hinweis: Das bereinigte Ergebnis vor Steuern für 2020 von CHF 4 648 Mio. versteht sich ohne Immobiliengewinne von CHF 15 Mio., Restrukturierungskosten von CHF 157 Mio., bedeutende Rückstellungen für Rechtsstreitigkeiten von CHF 988 Mio. und Aufwendungen im Zusammenhang mit Immobilienveräusserungen von CHF 51 Mio. Das bereinigte Ergebnis vor Steuern für 2019 von CHF 4 968 Mio. versteht sich ohne Immobiliengewinne von CHF 251 Mio., Verluste aus dem Verkauf von Geschäftsbereichen von CHF 2 Mio., bedeutende Rückstellungen für Rechtsstreitigkeiten von CHF 389 Mio. und Aufwendungen im Zusammenhang mit Immobilienveräusserungen von CHF 108 Mio. Per Ende 2020 wurden in Bezug auf das materielle Eigenkapital der Aktionäre ein Goodwill von CHF 4 426 Mio. und sonstige immaterielle Werte von CHF 237 Mio. vom Total des Eigenkapitals der Aktionäre gemäss Bilanz von CHF 42 677 Mio. abgezogen. Per Ende 2019 wurden in Bezug auf das materielle Eigenkapital der Aktionäre ein Goodwill von CHF 4 663 Mio. und sonstige immaterielle Werte von CHF 291 Mio. vom Total des Eigenkapitals der Aktionäre gemäss Bilanz von CHF 43 644 Mio. abgezogen.

Gestützt auf die obigen Kriterien kam der Vergütungsausschuss zum Schluss, dass die Geschäftsleitung kollektiv in Bezug auf die nicht finanzielle Komponente der STI-Zuteilung 79% der maximalen Opportunität erreicht hat, verglichen mit 76% für 2019. Ohne den CEO lag die nicht finanzielle Gesamtbewertung bei 78% der maximalen Opportunität, gegenüber 82% im Vorjahr.

STI-Zuteilungen 2020: Leistungen gegenüber Zielen

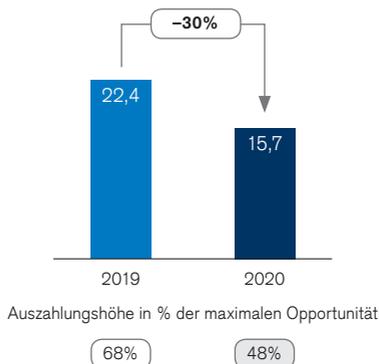
Leistungskriterien	Gewichtung	Leistungsniveaus			2020 Ergebnis	Auszahlungshöhe (in % der maximalen Opportunität)		
		Schwellenw.	Ziel	Maximum		0%	Ziel	Maximum
Bereinigtes Ergebnis vor Steuern (Mia. CHF)	33 1/3%	4,2	5,5	6,6	4,6	39%		
RoTE (%)	33 1/3%	6,5%	9,5%	11,5%	6,6%	26%		
Nicht finanzielle Kriterien (Durchschnitt)	33 1/3%					79%		
Total	100%					48%		

Die bereinigten Ergebnisse und RoTE sind Nicht-GAAP-Finanzkennzahlen und dienen in dieser Tabelle zur Definition von Leistungszielen für die Vergütung. Die bereinigten Ergebnisse schliessen bestimmte Positionen aus, welche in den ausgewiesenen Ergebnissen enthalten sind. RoTE berechnet sich anhand des den Aktionären zurechenbaren Reingewinns dividiert durch das durchschnittliche materielle Eigenkapital der Aktionäre. Das materielle Eigenkapital der Aktionäre, eine Nicht-GAAP-Finanzkennzahl, wird aus dem Total des Eigenkapitals der Aktionäre abzüglich Goodwill und sonstiger immaterieller Werte berechnet, wie es aus unserer Bilanz hervorgeht.

Angesichts der Gesamtleistung der Geschäftsleitung im Jahr 2020 beantragt der Verwaltungsrat den Aktionären für die STI-Zuteilungen für das Geschäftsjahr 2020 einen Gesamtbetrag von CHF 15,7 Mio. zur Genehmigung. Der beantragte Betrag enthält keine rechtlich vorgeschriebenen Arbeitgeberbeiträge an Sozialversicherungen. Dieser Betrag ist 30% tiefer als der Gesamtbetrag der STI-Zuteilungen von CHF 22,4 Mio. für 2019, der an der letztjährigen Generalversammlung genehmigt wurde. Der niedrigere Betrag für 2020 ist vor allem auf die geringere Erreichung der finanziellen Leistungsvorgaben zurückzuführen.

STI-Zuteilungen 2020: Ergebnisse

(in Mio. CHF)



Weitere Einzelheiten finden sich im Vergütungsbericht 2020.

B. Traktandum 6.2.2: 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 2021 bis zur ordentlichen Generalversammlung 2022 an die Geschäftsleitung umfasst, zu genehmigen.

Der Maximalbetrag für die fixe Vergütung umfasst:

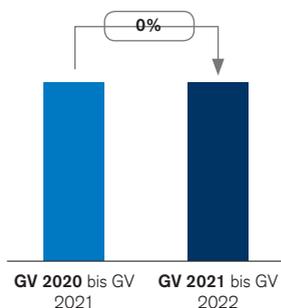
- Basissaläre;
- Funktionspauschalen (für jedes Geschäftsleitungsmitglied, das als UK PRA Material Risk Taker gilt);
- Dividendenäquivalente; und
- Vorsorge- und andere Leistungen.

Der beantragte Maximalbetrag enthält keine rechtlich vorgeschriebenen Arbeitgeberbeiträge an Sozialversicherungen.

Der beantragte gesamte Maximalbetrag von CHF 31,0 Mio. für den Zeitraum von der Generalversammlung 2021 bis zur Generalversammlung 2022 ist im Vergleich zum Vorjahr unverändert.

Fixe Vergütung

(in Mio. CHF)



Der definitive Betrag der fixen Vergütung, welcher der Geschäftsleitung für den Zeitraum zwischen der Generalversammlung 2021 und der Generalversammlung 2022 effektiv ausbezahlt wird, wird in den Vergütungsberichten 2021 und 2022 offengelegt werden. Diese werden den Aktionären an der Generalversammlung 2022 bzw. 2023 zur Konsultativabstimmung vorgelegt werden.

C. Traktandum 6.2.3: Langfristige variable leistungsbezogene Vergütung (LTI)

Der Verwaltungsrat beantragt, den Gesamtbetrag von CHF 25.1 Millionen, der die langfristigen variablen leistungsbezogenen Vergütungselemente für das Geschäftsjahr 2021 (basierend auf dem Marktwert bei Zuteilung) an die Geschäftsleitung umfasst, zu genehmigen.

Den Aktionären wird beantragt, die LTI-Vergütung für das Geschäftsjahr 2021 und den Leistungszyklus 2021–2023 in einer prospektiven Abstimmung zu genehmigen, wobei der beantragte Betrag von CHF 25,1 Mio. als Fair Value im Zeitpunkt der Zuteilung ausgedrückt wird.

Der LTI soll die Geschäftsleitungsmitglieder zur erfolgreichen Umsetzung unserer Geschäftsstrategie und unserer langfristigen Unternehmensziele motivieren. Die Leistungskennzahlen für die LTI-Opportunitäten 2021 bleiben gegenüber 2020 unverändert. Der LTI wird weiterhin in drei gleich grossen Tranchen am dritten, vierten und fünften Jahrestag nach Zuteilung übertragen, und der Zuteilungskurs basiert weiterhin auf derselben Methode wie bei aktienbasierten Zuteilungen an Mitarbeitende der Gruppe. In Bezug auf die RTSR-Komponente für die LTI-Opportunität 2021 ist weiterhin für einen Rang unter den letzten fünf keine Auszahlung und für einen Rang unter den ersten fünf die maximale Auszahlung vorgesehen; der Verlauf dazwischen wird aber geglättet, damit kleine TSR-Unterschiede im Vergleich zu unseren Mitbewerbern nicht zu grossen Sprüngen nach oben oder unten führen. Der LTI 2021 wird anhand der nachfolgenden, gleich stark gewichteten Kennzahlen festgelegt, die über die Geschäftsjahre 2021, 2022 und 2023 gemessen werden:

- Dreijähriger Durchschnitt der Rendite auf dem materiellen Eigenkapital (RoTE), eine Nicht-GAAP-Finanzkennzahl;
- Dreijähriger Durchschnitt des bereinigten materiellen Buchwerts pro Aktie (TBVPS), eine Nicht-GAAP-Finanzkennzahl; und
- Relative Aktienrendite (RTSR).

Die maximale LTI-Opportunität jedes Geschäftsleitungsmitglieds wird als Vielfaches seines jeweiligen Basissalärs ausgedrückt und berücksichtigt die Funktion, die Markterfahrung und die Region jedes Mitglieds. Die definitive Anzahl der Aktien bei der Übertragung liegt zwischen 0% und 100% der Anzahl zugeteilter Aktien. Die maximale Übertragung setzt voraus, dass die maximalen Leistungsniveaus der RoTE- und TBVPS-Komponenten sowie ein RTSR-Ranking unter den besten fünf der folgenden Bezugsgruppe vergleichbarer Unternehmen erreicht werden: 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 und UBS. Bei der Festlegung von Leistungsvorgaben, die für die Geschäftsleitung herausfordernd und zugleich motivierend sind, berücksichtigte der Vergütungsausschuss den internen Finanzplan der Gruppe, das Vorjahresergebnis, die Erwartungen von Analysten und die öffentlich bekannt gegebenen Ziele der Gruppe sowie die Marktentwicklungen. Die Leistungskriterien und die Leistungsvorgaben für die LTI-Zuteilungen 2021, die vom Verwaltungsrat genehmigt wurden, sind in der nachfolgenden Tabelle aufgeführt:

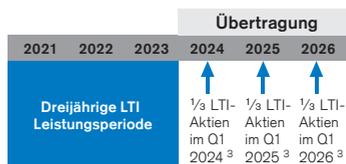
LTI-Opportunitäten 2021: Leistungsvorgaben

Leistungskriterien	Gewichtung	Leistungsziele		
		Schwellenwert (25%)	Ziel (67%)	Maximum (100%)
Dreijähriger Durchschnitt RoTE ¹	33 1/3%	6%	10%	12%
Dreijähriger Durchschnitt des bereinigten TBVPS (CHF) ²	33 1/3%	17.90	19.30	20.10
Relative Aktienrendite (RTSR)	33 1/3%	Siehe «RTSR-Auszahlungshöhen»		

RTSR-Auszahlungshöhen



Übertragungszeitplan



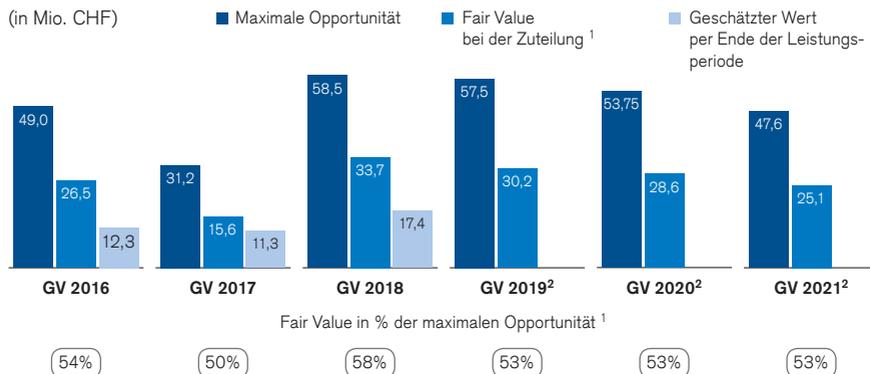
Hinweis: Für Personen in bestimmten Rechtsordnungen können aufgrund lokaler rechtlicher oder regulatorischer Anforderungen andere als die oben genannten Bedingungen gelten.

- 1 RoTE, eine Nicht-GAAP-Finanzkennzahl, berechnet sich anhand des den Aktionären zurechenbaren Reingewinns dividiert durch das durchschnittliche materielle Eigenkapital der Aktionäre. Das materielle Eigenkapital der Aktionäre, eine Nicht-GAAP-Finanzkennzahl, wird aus dem Total des Eigenkapitals der Aktionäre abzüglich Goodwill und sonstiger immaterieller Werte berechnet, wie es aus unserer Bilanz hervorgeht.
- 2 Der bereinigte TBVPS ist eine Nicht-GAAP-Finanzkennzahl. Für die Zwecke des LTI 2021 ergibt er sich durch Division des materiellen Eigenkapitals der Aktionäre durch die Gesamtzahl ausstehender Aktien, nach Ausschluss der kumulativen Auswirkungen von Dividendenzahlungen, Veränderungen eigener Kredite, allfälliger künftiger Unternehmensentwicklungen mit Auswirkungen auf das Eigenkapital und Wechselkursänderungen während der Leistungsperiode.
- 3 Für UK PRA Material Risk Takers gelten besondere Regeln.

Wie im Diagramm unten zu sehen ist, kann der geschätzte Wert der LTI-Zuteilungen am Ende der Leistungsperiode vom Fair Value im Zeitpunkt der Zuteilung abweichen, und der endgültige Wert der Zuteilungen wird vom Aktienkurs im Zeitpunkt der Übertragung abhängen.

Total der LTI-Opportunitäten der Geschäftsleitung

(in Mio. CHF)



¹ Der Fair Value der LTI-Opportunitäten im Zeitpunkt der Zuteilung wird anhand eines Wahrscheinlichkeitsmodells ermittelt, das von einem der führenden internationalen Wirtschaftsprüfer verwendet wird, und sollte den wahrscheinlichen Wert der Zuteilungen genauer widerspiegeln als der Wert ihrer maximalen Opportunität.

² Der geschätzte Wert kann erst am Ende der dreijährigen Leistungsperiode ermittelt werden.



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

