

Aktionärsinformation –
Zusammenfassendes Dokument

Say-on-Pay

Vergütungen des Verwaltungsrats
und der Geschäftsleitung

Anhang zu den Traktanden 1.1 und 6
der Einladung vom 30. März 2022
zur Generalversammlung vom 29. April 2022



Sehr geehrte Aktionärinnen und Aktionäre

Das Jahr 2021 war für die Credit Suisse ein beispielloses und ausgesprochen herausforderndes Jahr. Angesichts dessen hat der Vergütungsausschuss einige äusserst schwierige Beratungen geführt, um möglichst geeignete Lösungen zu finden und die Interessen unserer Anspruchsgruppen ausgewogen zu berücksichtigen.

Wir haben diese Themen ausgiebig besprochen. Dem Vergütungsausschuss ist es ein grosses Anliegen, Ihnen gegenüber transparent aufzuzeigen, wie unsere Entscheidungen zustande gekommen sind. Wir mussten insbesondere die erheblichen Auswirkungen der Archegos und Supply Chain Finance Funds (SCFF) Angelegenheiten auf unsere Aktionäre, Kunden und Mitarbeitenden, die sehr starke zugrunde liegende Performance vieler Bereiche unserer Gruppe sowie die äusserst lebhaften externen Märkte für Talente und Vergütungen berücksichtigen.

Wie bereits bekannt gegeben, wurde die Vergütung der Personen, die mit den Archegos- und SCFF-Angelegenheiten direkt zu tun hatten, stark beeinträchtigt. Ausserdem erachtete es der Vergütungsausschuss für wichtig, die Führungsverantwortung zu betonen. Deshalb wurde für die Geschäftsleitungsmitglieder die variable Vergütung eines ganzen Jahres gestrichen. Dies beinhaltete die vollständige Annullierung der kurzfristigen Incentive Awards (STI-Zuteilungen) für 2020 und der zukunftsbezogenen langfristigen Incentive Awards (LTI-Opportunität), die 2021 zugesprochen worden wären (und die Leistungsperiode 2021–2023 betreffen). Dies entsprach entgangenen Vergütungen für die Geschäftsleitung im Umfang von mehr als CHF 40 Mio. Die variable Vergütung der Geschäftsleitung wird weiterhin negativ beeinflusst durch die finanziellen Ergebnisse, welche die Höhe der STI-Zuteilungen für 2021 mitbestimmen, sowie die projizierten Auszahlungen im Rahmen der zuvor zugeteilten LTI-Opportunitäten.

Wir sind uns der für unsere Aktionäre sehr enttäuschenden Ergebnisse für das Jahr 2021 bewusst. Gleichzeitig haben die allermeisten unserer Mitarbeitenden jedoch sorgfältig gearbeitet und in ihren jeweiligen Tätigkeitsbereichen bedeutende Fortschritte und Ergebnisse erzielt. Das zeigt sich daran, dass das bereinigte Ergebnis der Gruppe vor Steuern, ohne Berücksichtigung wesentlicher Positionen und von Archegos, gegenüber dem Vorjahr um 51% anstieg, und dass die Division Investment Bank auf dieser gleichen Basis mit einer Zunahme von 63% im Jahresvergleich eine hervorragende Performance erzielte.

Mit der Bekanntgabe der revidierten Strategie der Gruppe im November 2021 hat der Vergütungsausschuss das Vergütungskonzept für die Geschäftsleitung einer umfassenden Überprüfung unterzogen, um sicherzustellen,

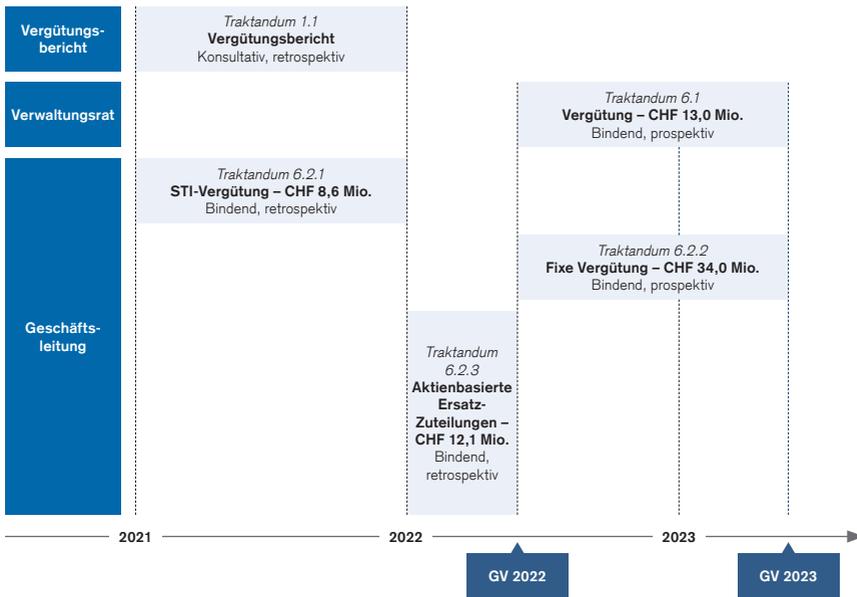
dass es das Management weiterhin angemessen motiviert und ihm die richtigen Anreize bietet. Als Folge dieser Überprüfung und unter Berücksichtigung der Rückmeldungen vieler unserer bedeutenden Aktionärinnen und Aktionäre sowie Stimmrechtsberater gilt ab dem Leistungsjahr 2022 ein neuer Ansatz.

Weitere Einzelheiten zum revidierten Vergütungskonzept für die Geschäftsleitung, zu den Vergütungsergebnissen 2021 sowie weitere allgemeine Informationen über unser Vergütungskonzept und unsere Vergütungspraxis finden sich in diesem zusammenfassenden Dokument sowie auch im Vergütungsbericht 2021.

Gemäss der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV) und den Statuten der Credit Suisse Group AG wird den Aktionären an der ordentlichen Generalversammlung (GV) 2022 die Vergütung unseres Verwaltungsrats und unserer Geschäftsleitung in bindenden Abstimmungen zur Genehmigung unterbreitet.

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

Traktandum	Gegenstand der Abstimmung	Den Aktionären zur Genehmigung vorgelegte Beträge	Art der Abstimmung an der Generalversammlung 2022
Traktandum 1.1	Vergütungsbericht 2021	–	Konsultativ, retrospektiv
Traktandum 6.1	Vergütung des Verwaltungsrats für den Zeitraum von der GV 2022 bis zur GV 2023	CHF 13,0 Mio.	Bindend, prospektiv
Traktandum 6.2.1	Kurzfristige variable leistungsbezogene Vergütung (STI) der Geschäftsleitung für das Geschäftsjahr 2021	CHF 8,6 Mio.	Bindend, retrospektiv
Traktandum 6.2.2	Fixe Vergütung der Geschäftsleitung für den Zeitraum von der GV 2022 bis zur GV 2023	CHF 34,0 Mio.	Bindend, prospektiv
Traktandum 6.2.3	Aktienbasierte Ersatz-Zuteilungen an die Geschäftsleitung für Geschäftsleitungsmitglieder, die der Geschäftsleitung 2022 beitraten	CHF 12,1 Mio.	Bindend, retrospektiv



Freundliche Grüsse

Axel Lehmann

Axel P. Lehmann
Präsident des Verwaltungsrats

Kai S. Nargolwala

Kai S. Nargolwala
Vorsitzender des
Vergütungsausschusses

März 2022

I. Traktandum 1.1: Konsultativabstimmung über den Vergütungsbericht 2021

Der Verwaltungsrat empfiehlt, den Vergütungsbericht 2021 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 fördern, Überlegungen zu Umwelt, Sozialem und Governance (Environmental, Social and Governance, ESG) unterstützen und die regulatorischen Vorgaben vollständig erfüllen. Dabei wird für die einzelnen Personen ein Anreiz geschaffen, um 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 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.

Angesichts der im November 2021 bekannt gegebenen revidierten Strategie der Gruppe hat der Vergütungsausschuss die Vergütungsstruktur für die Geschäftsleitung einer umfassenden Überprüfung unterzogen.

Die vorgeschlagenen Konzeptänderungen sind in den folgenden Hauptgrundsätzen verankert:

- Einfachheit und Transparenz: Übergang zu einer einzigen variablen Vergütung mit einer Gewichtung von 70% für im Voraus festgelegte quantitative finanzielle Leistungsziele und einer Gewichtung von 30% für messbare nicht finanzielle Ziele im Zusammenhang mit Risiko und Kontrolle, Werten und Kultur sowie Nachhaltigkeit;
- Verantwortlichkeit, Risiko und Kontrolle: Vergütungsergebnisse, die auf unsere verbesserten Risiko- und Kontrollpraktiken abgestimmt werden;
- Leistungsorientierte Vergütung: Vergütungsergebnisse, die direkt und nachweislich an die Leistung vom Vorjahr gekoppelt sind; und
- Abstimmung auf Aktionäre und Anleiheninhaber: Variable Vergütung, die zu mindestens 70% in aufgeschobenen Aktien geliefert wird, die mehrjährigen Leistungskriterien unterliegen, um eine längerfristige Abstimmung zu gewährleisten; Einführung von Contingent Capital Awards (CCA) anstelle der aufgeschobenen Barvergütung gemäss der bisherigen Struktur; sowie höhere Mindestanforderungen an den Aktienbesitz – 1 000 000 Aktien für den CEO der Gruppe (zuvor 500 000) und den CEO der Investment Bank (zuvor 300 000) und 500 000 Aktien für die übrigen Geschäftsleitungsmitglieder (zuvor 300 000), wobei Geschäftsleitungsmitglieder, bis sie diese geänderten Schwellenwerte erreicht haben, keine Aktien verkaufen dürfen, ausser um Steuerverpflichtungen nachzukommen.

Die revidierte Struktur für die Geschäftsleitung gilt ab dem Leistungsjahr 2022. Weitere Informationen finden sich auf den Seiten 286-288 des Vergütungsberichts 2021.

II. Traktandum 6.1: Genehmigung der Vergütung des Verwaltungsrats

Der Verwaltungsrat beantragt, den maximalen Betrag der Vergütung des Verwaltungsrats von CHF 13,0 Millionen für den Zeitraum von der ordentlichen Generalversammlung 2022 bis zur ordentlichen Generalversammlung 2023 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, Ausschusshonoraren, Vorsitzhonoraren, Verwaltungsrats honoraren von Tochtergesellschaften und gegebenenfalls Vorsorge- und anderen Leistungen zusammen. Der beantragte Maximalbetrag enthält keine rechtlich vorgeschriebenen Arbeitgeberbeiträge an Sozialversicherungen.

Für den Zeitraum von der Generalversammlung 2021 bis zur Generalversammlung 2022 genehmigten die Aktionäre einen Maximalbetrag für die Vergütung des Verwaltungsrats von CHF 12,0 Mio. Davon werden bis zum Datum der Generalversammlung 2022 CHF 11,7 Mio. an die 14 Verwaltungsratsmitglieder ausbezahlt worden sein. Davon entfallen CHF 11,2 Mio. auf Honorare für die Mitgliedschaft im Verwaltungsrat der Gruppe und CHF 0,5 Mio. auf Honorare für Verwaltungsratsmandate in Tochtergesellschaften.

Der Verwaltungsrat hat gewisse Änderungen beschlossen, wodurch sich die Verwaltungsrats honorare insgesamt für den Zeitraum zwischen der Generalversammlung 2022 und der Generalversammlung 2023 auf bis zu CHF 13 Mio. erhöhen werden. Der Verwaltungsrat genehmigte die Einführung von Mitgliedschafts- und Vorsitzhonoraren für das Digital Transformation and Technology Committee, das Anfang 2022 zwecks Überwachung der Umsetzung der Digitalisierungs- und Technologiestrategie der Gruppe neu gegründet wurde. Der Verwaltungsrat wird ferner (im Einklang mit der Marktpraxis) ein Honorar von CHF 125 000 für die kombinierte Position des Vize-Präsidenten des Verwaltungsrats und Lead Independent Director einführen, um der gestiegenen Bedeutung dieser Funktionen Rechnung zu tragen. Ausserdem haben bestimmte Mitglieder des Verwaltungsrats der Gruppe zusätzliche Funktionen in den Verwaltungsräten von Tochtergesellschaften übernommen oder werden dies zukünftig tun; die entsprechenden Verwaltungsrats honorare der Tochtergesellschaften sind in der Gesamtvergütung des Verwaltungsrats enthalten. Aus diesen Gründen wird beantragt, den maximalen Gesamtbetrag

der Vergütung des Verwaltungsrats gegenüber den seit vielen Jahren geltenden CHF 12 Mio. auf CHF 13 Mio. anzuheben.

Verwaltungsratshonorare: GV 2022 bis GV 2023 (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		
Digital Transformation and Technology Committee (DTTC)	40 000	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 erhielt bisher für diese Funktionen keine zusätzliche Vergütung; ab dem Zeitraum von der Generalversammlung 2022 bis zur Generalversammlung 2023 wird ein Honorar von CHF 125 000 für diese kombinierte Funktion eingeführt.

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, des neuen Digital Transformation and Technology Committee und des Sustainability Advisory Committee erhalten

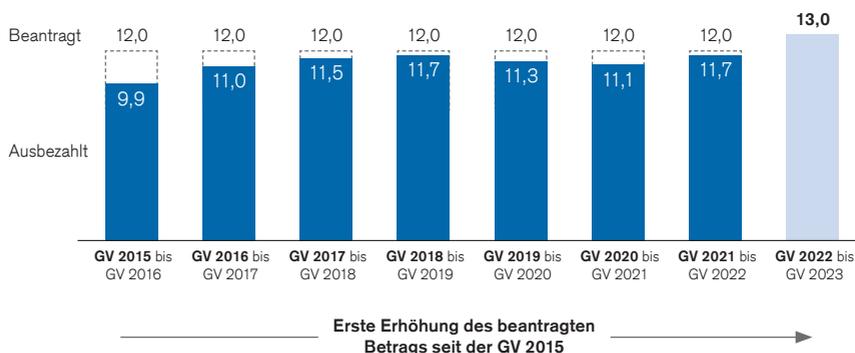
je ein zusätzliches Honorar, das ihre zusätzliche Verantwortung und ihren zusätzlichen Zeitaufwand für die Erfüllung ihrer Funktionen widerspiegelt.

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 Axel P. Lehmann beibehalten.

Einige Verwaltungsratsmitglieder nehmen 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 2022 zur Genehmigung vorgelegt wird.

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 8,6 Millionen, der die kurzfristigen variablen leistungsbezogenen Vergütungselemente für das Geschäftsjahr 2021 an die Geschäftsleitung umfasst, zu genehmigen.

Die STI-Zuteilungen 2021 wurden auf Basis der Leistung im Jahr 2021, gemessen an im Voraus definierten finanziellen und nicht finanziellen Kriterien, festgelegt. Der Gesamtbetrag der STI-Zuteilungen der Geschäftsleitung von CHF 8,6 Mio. entspricht einer Gesamtauszahlung von 31% der gesamten maximalen Opportunität. Dies ist zu vergleichen mit CHF 15,7 Mio., die für 2020 zugesprochen worden wären, wenn die STI-Zuteilungen für 2020 nicht vollständig annulliert worden wären. Die finanziellen Leistungsvorgaben auf Gruppenebene wurden 2021 nicht erreicht, was zu einer Auszahlung von null für die Messgrössen RoTE und bereinigtes Ergebnis vor Steuern führte. Neben den Leistungsvorgaben der Gruppe wurden für die Leiterinnen und Leiter der Geschäftsdivisionen auch divisionsbezogene Leistungsvorgaben festgelegt, deren Auszahlung im Bereich von 55% bis 100% lag. Bei einigen der neueren Geschäftsleitungsmitglieder, die nach Bekanntwerden der Archegos- und der SCFF-Angelegenheiten in die Geschäftsleitung eintraten, wurde die Leistung gegenüber Zielen beurteilt, die die Auswirkungen der betreffenden Vorfälle ausschlossen.

Für die nicht finanziellen Kriterien bewertete der Vergütungsausschuss die Leistung der Geschäftsleitung anhand von vier breiten Kategorien: Strategie, Umwelt, Soziales und Governance. Die Governance-Ziele, zu denen Risiko und Kontrolle gehören, wurden angesichts der Schwere der eingetretenen Vorfälle für 2021 mit 70% der nicht finanziellen Gesamtbeurteilung gewichtet. Die durchschnittliche Auszahlung im Rahmen der nicht finanziellen Beurteilung betrug 69%, und die Auszahlungshöhe der einzelnen Geschäftsleitungsmitglieder betrug zwischen 33% und 90% der maximalen Opportunität. Dies widerspiegelt die Differenzierung für die neu hinzugekommenen Geschäftsleitungsmitglieder, die durch die Archegos- und die SCFF-Angelegenheiten nicht beeinträchtigt wurden, sowie die gemäss Beurteilung des Vergütungsausschusses signifikanten Verbesserungsmaßnahmen der Geschäftsleitung und die eingeführten Verbesserungen in den Bereichen Risiko und Kontrolle.

STI-Zuteilungen 2021: Leistungen gegenüber Zielen

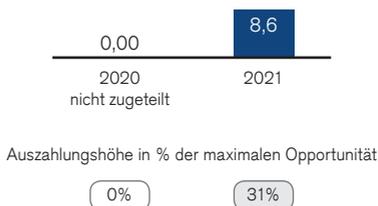
Leistungskriterien	Gewichtung		Leistungsniveaus			2021 Ergebnis	Auszahlungshöhe (in % der maximalen Opportunität)			
	CEO and Corporate Func.	Divisionale CEOs	Schwellenw.	Ziel	Maximum		Schwellenw.	Ziel	Maximum	
RoTE der Gruppe (%)	33,3%	12,5%–25,0%	5,0%	9,0%	11,0%	-4,2%	0%	25%	67%	100%
Bereinigtes Ergebnis vor Steuern der Gruppe (in Mia. CHF)	33,3%	12,5%–25,0%	3,8	5,3	6,1	2,2	0%			
Divisionskennzahlen		25,0%–37,5%	Aufgrund der kommerziellen Sensibilität nicht offengelegt					durchschnittlich 68%		
Nicht finanzielle Kriterien	33,3%	25,0%–37,5%					durchschnittlich 69%			
Total							31%			

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 aus gewiesenen Ergebnissen enthalten sind. Siehe «Überleitung der bereinigten Ergebnisse» in II – Kommentar zu den Resultaten – Credit Suisse im Geschäftsbericht 2021 für weitere Informationen. 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 Gesamtleistungen der Geschäftsleitung im Jahr 2021 beantragt der Verwaltungsrat den Aktionären für die STI-Zuteilungen für das Geschäftsjahr 2021 einen Gesamtbetrag von CHF 8,6 Mio. zur Genehmigung. Der beantragte Betrag enthält keine rechtlich vorgeschriebenen Arbeitgeberbeiträge an Sozialversicherungen. Hinweis: Der Antrag für die STI-Zuteilungen im Vorjahr hätte CHF 15,7 Mio. betragen; dieser Antrag wurde jedoch aufgrund der Archegos-Angelegenheit an der Generalversammlung 2021 zurückgezogen und vollständig annulliert.

STI-Zuteilungen 2021: Ergebnisse

(in Mio. CHF)



Weitere Einzelheiten finden sich im Vergütungsbericht 2021 (Seiten 277-279).

B. Traktandum 6.2.2: Fixe Vergütung

Der Verwaltungsrat beantragt, den maximalen Betrag von CHF 34,0 Millionen, der den fixen Teil der Vergütung für den Zeitraum von der ordentlichen Generalversammlung 2022 bis zur ordentlichen Generalversammlung 2023 an die Geschäftsleitung umfasst, zu genehmigen.

Der Maximalbetrag für die fixe Vergütung umfasst:

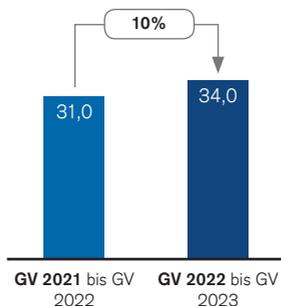
- Basissaläre;
- Funktionspauschalen (für jedes Geschäftsleitungsmitglied, das als UK PRA Material Risk Taker gilt); und
- Vorsorge- und andere Leistungen.

Der beantragte Maximalbetrag enthält keine rechtlich vorgeschriebenen Arbeitgeberbeiträge an Sozialversicherungen.

Der beantragte gesamte Maximalbetrag von CHF 34,0 Mio. für den Zeitraum von der Generalversammlung 2022 bis zur Generalversammlung 2023, gegenüber CHF 31,0 Mio. für die Vorperiode, ist auf die mögliche Erhöhung der Anzahl zukünftiger Geschäftsleitungsmitglieder von 12 auf 14 zurückzuführen.

Fixe Vergütung

(in Mio. CHF)



C. Traktandum 6.2.3: Aktienbasierte Ersatz-Zuteilungen für neue Geschäftsleitungsmitglieder

Der Verwaltungsrat beantragt, den Gesamtbetrag von CHF 12,1 Millionen, der die aktienbasierten Ersatz-Zuteilungen an neue Geschäftsleitungsmitglieder umfasst, die 2022 in die Geschäftsleitung eingetreten sind, zu genehmigen.

Im Zeitraum zwischen der Generalversammlung 2021 und der Generalversammlung 2022 traten sechs neue Mitglieder der Geschäftsleitung bei, eines davon in der neu geschaffenen Funktion des Chief Compliance Officer. Da der Antrag für die LTI-Zuteilungen 2021 an der Generalversammlung 2021 zurückgezogen wurde, beträgt der Zusatzbetrag, der für neue Geschäftsleitungsmitglieder zur Verfügung steht, 30% der zuvor genehmigten fixen Vergütung von CHF 31,0 Mio., beziehungsweise CHF 9,3 Mio. Dieser Zusatzbetrag wurde zur Finanzierung von Ersatzzahlungen in bar für neue Geschäftsleitungsmitglieder eingesetzt, die 2022 in die Geschäftsleitung eintraten.

Den Aktionärinnen und Aktionären wird beantragt, einen Gesamtbetrag von CHF 12,1 Mio. für aktienbasierte Ersatz-Zuteilungen an neue Geschäftsleitungsmitglieder zu genehmigen, womit verfallene Vergütungen bei ihren früheren Arbeitgebern auf vergleichbarer Basis ersetzt werden sollen. Diese Ersatzzahlungen unterliegen Aufschubfristen und Leistungsbedingungen, die die jeweiligen Konditionen bei den früheren Arbeitgebern widerspiegeln.



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

