

# Vergütung

## Brief des Vorsitzenden des Vergütungsausschusses



**Kai S. Nargolwala**  
Vorsitzender des  
Vergütungsausschusses

### Sehr geehrte Aktionärinnen und Aktionäre

Als Vorsitzender des Vergütungsausschusses des Verwaltungsrats freue ich mich, Ihnen den Vergütungsbericht 2020 vorzulegen.

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. Alle diese Faktoren musste der Vergütungsausschuss in diesem Jahr aufgreifen und berücksichtigen.

Als globales Unternehmen, das in mehr als 50 Ländern tätig ist, kam der Credit Suisse eine wichtige Rolle zu, als es darum ging, die Auswirkungen der Krise auf unsere Mitarbeitenden und die Gesellschaft allgemein zu mildern. So wurden im Laufe des Jahres verschiedene Massnahmen und Initiativen erfolgreich umgesetzt. Dazu gehörten:

- Hochwirksame globale Struktur für Krisenmanagement sowie Business Continuity Management, wodurch etwa 90% unserer Mitarbeitenden im Home-Office arbeiten konnten;
- Kostenlose COVID-19-Antikörpertests für Mitarbeitende;
- Verlängerte bezahlte Absenz zur Familienbetreuung für Mitarbeitende an Standorten, an denen die Schulen geschlossen sind;
- Unterstützung für kleine und mittlere Unternehmen (KMU) und für die Schweizer Wirtschaft mit COVID-19-Überbrückungskrediten von rund CHF 3,0 Mia., bei denen wir keine Gewinne erzielten;
- Ein bankweites Spendenverdoppelungsprogramm, mit dem CHF 25 Mio. zur Unterstützung von Hilfsmassnahmen eingesetzt wurden, die der Milderung von Notlagen infolge der COVID-19-Pandemie und der Unterstützung von Personen, die von Ungleichheit betroffen sind, dienen. Darin enthalten waren zugesagte Spenden der Geschäftsleitungsmitglieder von mindestens 20% ihrer Basissaläre während sechs Monaten im Jahr 2020, wobei der Verwaltungsratspräsident eine vergleichbare Zusage machte; und
- Verschiedene auf das Wohlbefinden ausgerichtete Initiativen für Mitarbeitende. 92% der Mitarbeitenden hatten den

Eindruck, durch die Reaktion des Managements auf die COVID-19-Pandemie gut unterstützt und informiert zu sein. Das ergab eine interne Pulse-Umfrage im Juni 2020.

Die erwähnten Massnahmen kamen ohne staatliche Unterstützung zustande, und es fand kein mit der COVID-19-Pandemie direkt verbundener Stellenabbau statt.

Im Februar 2020 begrüsst die Credit Suisse als Unternehmen Thomas Gottstein als CEO der Gruppe. Thomas Gottstein hat unsere Strategie im Laufe des Jahres mit mehreren wichtigen Initiativen weiter verfeinert, um sie auf Wachstum und operative Synergien auszurichten. Dazu gehörten das Schaffen einer einzigen globalen Investment Bank, das Integrieren unserer Risk- und Compliance-Funktionen, das Etablieren der Funktion Sustainability, Research & Investment Solutions (SRI), die weitere Integration der Neuen Aargauer Bank (NAB) in die SUB und das Lancieren unseres Digital-Banking-Angebots CSX, um die Credit Suisse als digitale Marktführerin im Schweizer Bankwesen zu positionieren. Als Folge dieser strukturellen Veränderungen haben manche der Geschäftsleitungsmitglieder zusätzliche Aufgaben übernommen. Damit wurde das starke Ethos der Talententwicklung bei der Credit Suisse weitergeführt.

### COVID-19 und die Auswirkungen auf unsere Vergütung

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 die Gruppe und die Geschäftsleitung beurteilt. 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 Leistungsbedingungen oder Merkmale der aktuellen Zuteilungen (In-Flight Awards) zu ändern. In Bezug auf den Gesamtpool für die variable leistungsbezogene Vergütung der Gruppe hielt der Vergütungsausschuss fest, dass die Finanzergebnisse 2020 eine deutliche Erhöhung der Rückstellung für Kreditrisiken beinhalten, um die Auswirkungen der Pandemie aufzufangen, was zu einem deutlichen Rückgang des ausgewiesenen Ergebnisses vor Steuern gegenüber dem Vorjahr beigetragen hat. In Bezug auf die Vergütung der Geschäftsleitung wird zusätzlich zum oben Erwähnten die variable leistungsbezogene Vergütung in Form sowohl von kurzfristigen Incentive Awards (STI-Zuteilungen) als auch von langfristigen Incentive Awards (LTI-Opportunität) auf Basis finanzieller Messgrössen festgelegt, welche die vollständigen Auswirkungen wesentlicher Positionen und der bedeutenden Rückstellungen für Rechtsstreitigkeiten einschliessen. Aus diesem Grund hat der Vergütungsausschuss beschlossen, keine in seinem Ermessen liegende Anpassung der variablen Vergütungsergebnisse der Gruppe oder der Geschäftsleitung (im positiven oder negativen Sinne) vorzunehmen.

## Zugrunde liegende Kernpunkte der geschäftlichen Entwicklung im Jahr 2020

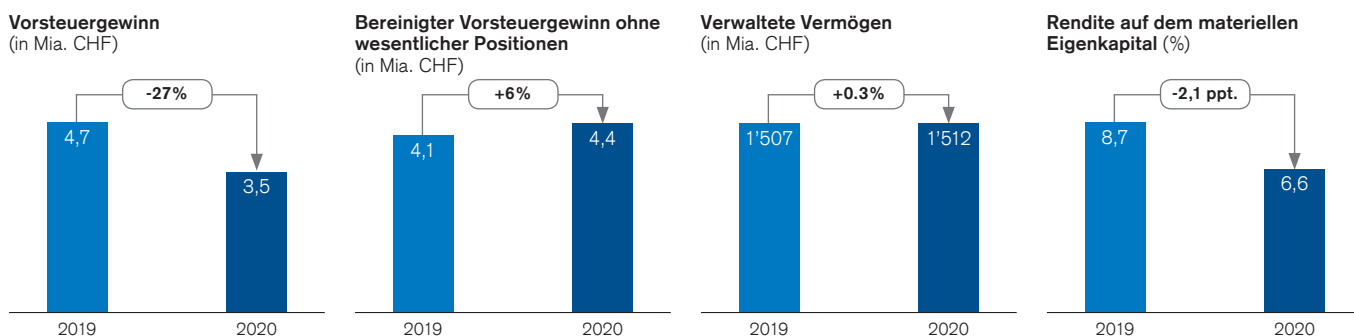
Vor dem Hintergrund schwieriger Marktbedingungen waren die ausgewiesenen Nettoerträge im Jahresvergleich stabil. Die Gruppe vermeldete angesichts des unsicheren wirtschaftlichen Umfelds infolge der COVID-19-Pandemie eine Rückstellung für Kreditrisiken von CHF 1,1 Mia., CHF 772 Mio. mehr als im Vorjahr. Das hatte ein ausgewiesenes Ergebnis vor Steuern von CHF 3,5 Mia. zur Folge, das somit 27% weniger beträgt als im Vorjahr. Die ausgewiesenen Ergebnisse wurden auch durch die bedeutenden Rückstellungen für Rechtsstreitigkeiten primär im Zusammenhang mit Fällen aus dem früheren hypothekenbezogenen Geschäft von CHF 988 Mio. sowie durch Restrukturierungsaufwendungen negativ beeinflusst. Unter Ausschluss davon sowie der Immobilienerträge und Aufwendungen im Zusammenhang mit Immobilienveräusserungen war das bereinigte Ergebnis vor Steuern um 6% niedriger als im Vorjahr. Bei der Beurteilung der finanziellen Leistung der Gruppe wendete der Vergütungsausschuss denselben Ansatz an wie im Vorjahr, was die Behandlung wesentlicher Positionen betrifft, die nicht Ausdruck der zugrunde liegenden Performance sind. Beispielsweise wurden 2019 der Gewinn aus der Übertragung der Fondsplattform InvestLab AG der Credit Suisse (InvestLab) zur Allfunds Group und der Neubewertungsgewinn im Zusammenhang mit unserer Beteiligung an der SIX Swiss Exchange Group AG (SIX) bei der Festlegung des Pools für die variable leistungsbezogene Vergütung 2019 nicht als Bestandteil der zugrunde liegenden Performance betrachtet. Ebenso wurden 2020 der Gewinn im Zusammenhang mit der abgeschlossenen Übertragung von InvestLab zur Allfunds Group, die entsprechenden Neubewertungsgewinne im Zusammenhang mit unserer Beteiligung

an der SIX, Pfandbriefbank und Allfunds Group sowie die Wertminderung im Zusammenhang mit der Investition in York Capital Management (York) nicht als Ausdruck der zugrunde liegenden Performance der Gruppe betrachtet. Unter Berücksichtigung all dessen hielt der Vergütungsausschuss fest, dass die zugrunde liegende Performance der Gruppe, gemessen am bereinigten Ergebnis vor Steuern und ohne Berücksichtigung wesentlicher Positionen, im Vorjahresvergleich um 6% stieg. Es ist jedoch wichtig, festzuhalten, dass die ganzen Auswirkungen dieser Positionen bei der Festlegung der STI-Zuteilungen 2020 an die Geschäftsleitung, die im Jahresvergleich insgesamt um 30% niedriger waren, berücksichtigt wurden.

	2020	2019	Veränderung in %
<b>Ergebnis (in Mio. CHF)</b>			
<b>Ergebnis vor Steuern</b>	<b>3'467</b>	<b>4'720</b>	<b>(27)</b>
Total Anpassungen	1'181	248	376
<b>Bereinigtes Ergebnis vor Steuern</b>	<b>4'648</b>	<b>4'968</b>	<b>(6)</b>
Wesentliche Positionen			
Gewinn im Zusammenhang mit der Übertragung von InvestLab	268	327	(18)
Gewinn auf Beteiligung an der Allfunds Group	127	0	–
Gewinn auf Beteiligung an der SIX Group AG	158	498	(68)
Gewinn auf Beteiligung an der Pfandbriefbank	134	0	–
Wertminderung an York Capital Management	(414)	0	–
<b>Bereinigtes Ergebnis, ohne Berücksichtigung wesentlicher Positionen</b>	<b>4'375</b>	<b>4'143</b>	<b>6</b>

Die bereinigten Ergebnisse sind Nicht-GAAP-Finanzkennzahlen, die bestimmte Positionen ausschliessen, welche in den ausgewiesenen Ergebnissen enthalten sind. Siehe «Überleitung der bereinigten Ergebnisse» in II – Kommentar zu den Resultaten – Credit Suisse für weitere Informationen.

## Kernpunkte zur Performance der Gruppe



Die Rendite auf dem materiellen Eigenkapital, eine Nicht-GAAP-Finanzkennzahl, basiert auf dem materiellen Eigenkapital der Aktionäre, einer Nicht-GAAP-Finanzkennzahl, die aus dem Total des Eigenkapitals der Aktionäre abzüglich Goodwill und sonstiger immaterieller Werte berechnet wird, wie es aus unserer Bilanz hervorgeht. Ergebnisse ohne Berücksichtigung von Positionen, die in unseren ausgewiesenen Ergebnissen enthalten sind, sind Nicht-GAAP-Finanzkennzahlen. Siehe «Überleitung der bereinigten Ergebnisse» in II – Kommentar zu den Resultaten – Credit Suisse für weitere Informationen.

Was die Geschäftsentwicklung betrifft, verzeichnete das Wealth-Management-bezogene Geschäft eine robuste Performance. Getragen wurde sie von höheren transaktionsabhängigen Erträgen. Die Netto-Neugelder in unserem Wealth-Management-Geschäft beliefen sich auf CHF 19,4 Mia., und unsere verwalteten Vermögen stiegen leicht auf CHF 1,5 Billionen, wobei die positiven Marktentwicklungen und Netto-Neugelder erhebliche negative Wechselkurseffekte wettmachten. Im globalen

Investment Banking stieg der Ertrag im Kapitalmarkt- und Beratungsgeschäft gegenüber dem Vorjahr um 31%, wobei die IPO-Aktivität dazu führte, dass wir bei globalen IPOs den ersten Platz belegen konnten (volumenbasierte Rangliste). Unser Investment-Banking- und Kapitalmarktgeschäft in der Region APAC lag 2020 auf Platz 3 und verzeichnete zum fünften Mal in Folge eine Steigerung des Share of Wallet, zusammen mit internationalen Banken in der Region APAC ohne Japan und Festlandchina.

Global Trading Solutions (GTS), die bankeigene Zusammenarbeit unserer vier Divisionen, die Lösungen institutioneller Qualität für unsere Wealth-Management-Kunden bereitstellt, verzeichnete ein starkes Ertragswachstum von 31% im Vorjahresvergleich.

- Verweise auf unsere Wealth-Management-bezogenen Geschäftsbereiche beziehen sich auf unsere Division Swiss Universal Bank, unsere Division International Wealth Management und unsere Division Asia Pacific oder deren kombinierte Ergebnisse.
- Verweise auf unsere Vermögensverwaltungsbereiche beziehen sich auf den Bereich Private Clients innerhalb der Swiss Universal Bank, den Bereich Private Banking innerhalb von International Wealth Management sowie Asia Pacific oder deren kombinierte Ergebnisse.
- Verweise auf das Kapitalmarkt- und Beratungsgeschäft beziehen sich auf Erträge aus dem Kapitalmarktgeschäft sowie Beratungs- und sonstige Kommissionserträge im globalen Investment-Banking-Geschäft.

Nach Berücksichtigung der zugrunde liegenden Finanzergebnisse auf Ebene der Gruppe und der Divisionen, der relativen Performance im Vergleich zu Mitbewerbern, der Marktstellung und Markttrends, der aktuellen sozialen und wirtschaftlichen Bedingungen sowie von Risiko-, Kontroll-, Compliance-, Verhaltens- und ethischen Überlegungen empfahl der Vergütungsausschuss, den Gesamtpool für die variable leistungsbezogene Vergütung der Gruppe auf CHF 2'949 Mio. festzulegen. Dies wurde vom Verwaltungsrat genehmigt. Der Betrag ist 7% niedriger als im Vorjahr und widerspiegelt ein Gleichgewicht zwischen niedrigeren ausgewiesenen Ergebnissen, die durch wesentliche Positionen beeinträchtigt wurden, und einer Steigerung des bereinigten Ergebnisses vor Steuern und ohne Berücksichtigung wesentlicher Positionen um 6% sowie eine Reaktion auf die COVID-19-Pandemie und das daraus folgende Wirtschaftsumfeld.

## Vergütungsergebnisse für das Jahr 2020

### Vergütung der Geschäftsleitung

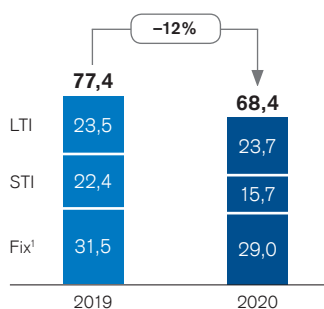
Die Gesamtvergütung der Geschäftsleitung für das Jahr 2020 beläuft sich auf CHF 68,4 Mio., 12% weniger als im Vorjahr, und setzt sich wie folgt zusammen:

- eine fixe Vergütung in Höhe von CHF 29,0 Mio., wobei ein Teil davon aus dem genehmigten Pool für fixe Vergütung an neu ernannte beziehungsweise beförderte Mitglieder der Geschäftsleitung bezahlt wurde;
- ein Gesamtbetrag für kurzfristige Incentive Awards (STI-Zuteilungen) in Höhe von CHF 15,7 Mio., welcher der Generalversammlung 2021 zur Genehmigung unterbreitet wird; und
- ein Gesamtbetrag für langfristige Incentive Awards (LTI-Opportunität) mit einem Fair Value zum Zeitpunkt der Zuteilung von CHF 23,7 Mio.

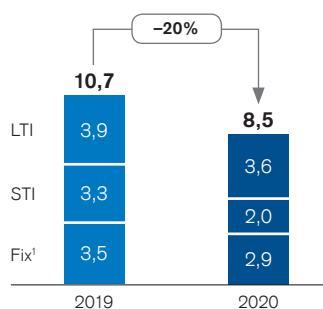
→ Siehe «Vergütung der Geschäftsleitung» für weitere Informationen.

Die niedrigere Vergütung der Geschäftsleitung war vor allem auf die Verringerung des Betrags der zugesprochenen variablen STI-Vergütung um 30% zurückzuführen. Die durchschnittliche Auszahlung der STI-Zuteilungen für das Jahr 2020 betrug 48% der maximalen Opportunität, im Vergleich zu 68% für das Vorjahr. Sie wurde primär durch die höhere Rückstellung für Kreditrisiken, höhere Rückstellungen für Rechtsstreitigkeiten und die Wertminderung bei York beeinflusst.

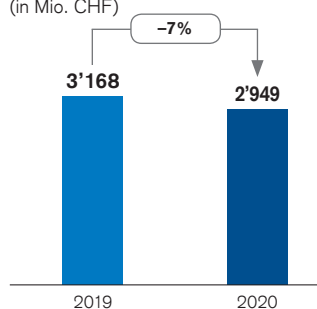
**Vergütung der Geschäftsleitung**  
(in Mio. CHF)



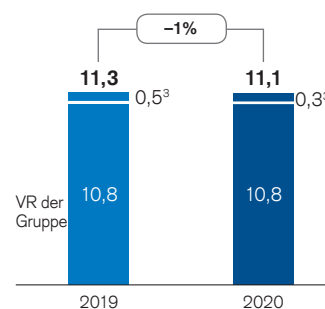
**Vergütung des CEO²**  
(in Mio. CHF)



**Zugewillte variable leistungsbezogene Vergütung auf Gruppenebene**  
(in Mio. CHF)



**Vergütung des Verwaltungsrats**  
(in Mio. CHF)



Die obigen Zahlen können Rundungsdifferenzen enthalten.

1 Fixe Vergütung umfasst Basissalär, Funktionspauschalen, Dividendenäquivalente sowie Vorsorge- und andere Leistungen.

2 Vergütung von Tidjane Thiam, des ehemaligen CEO der Credit Suisse Group, für das Jahr 2019 und von Thomas Gottstein für das Jahr 2020.

3 Vergütung in Bezug auf Verwaltungsratsmitgliedschaften in Tochtergesellschaften.

### Vergütung des Chief Executive Officer (CEO)

Die zugesprochene Gesamtvergütung für das Jahr 2020 für Thomas Gottstein in Höhe von CHF 8,5 Mio. ist 20% niedriger als diejenige des vorherigen CEO für das Vorjahr. Dieser Rückgang ist hauptsächlich durch die geringere Erreichung der finanziellen STI-Leistungsziele 2020 bedingt und widerspiegelt zudem die geringere gesamthafte maximale Opportunität der Vergütung im Vergleich zum vorherigen CEO.

Einschliesslich der im Jahr 2020 abgerechneten aufgeschobenen Vergütung im Zusammenhang mit seiner Position vor der Ernennung zum CEO betrug die realisierte Vergütung von Thomas Gottstein (die Dividendenäquivalente, Vorsorge- und sonstige Leistungen nicht beinhaltet) für das Jahr 2020 CHF 4,2 Mio., gegenüber CHF 6,9 Mio. für den vorherigen CEO für das Vorjahr.

→ Siehe «Vergütung für den CEO der Gruppe und das höchstbezahlte Geschäftsleitungsmitglied» in Vergütung der Geschäftsleitung für weitere Informationen.

### **Übertragung des LTI-Anspruchs 2018 (Leistungszyklus 2018–2020)**

Um die Interessen der Geschäftsleitung mit denen der langfristigen Aktionäre abzustimmen, wird mehr als die Hälfte der variablen leistungsbezogenen Vergütung der Geschäftsleitung in Form von LTI-Opportunitäten ausgerichtet. Diese unterliegen ab dem Zeitpunkt der Zuteilung anspruchsvollen Leistungsbedingungen über eine dreijährige Leistungsperiode sowie der Entwicklung des Aktienkurses bis zur Übertragung des Anspruchs. Für die Leistungsperiode 2018–2020 führten die durchschnittliche Rendite auf dem materiellen Eigenkapital (RoTE), der durchschnittliche bereinigte materielle Buchwert pro Aktie (TBVPS) sowie die relative Aktienrendite (RTSR) dazu, dass nach Rücktritten und Austritten 54% der maximalen Opportunität erreicht wurden. Auf Basis des Aktienkurses per Ende 2020 lag der geschätzte Wert des LTI-Anspruchs 2018 nach Rücktritten und Austritten bei 35% der maximalen Opportunität. Der definitive Wert der Ansprüche am Übertragungsdatum kann entsprechend der späteren Veränderung des Aktienkurses vom Wert per Ende 2020 abweichen.

→ Siehe «Vergütung der Geschäftsleitung» für weitere Informationen, einschliesslich einer Beschreibung von RoTE und bereinigtem TBVPS.

### **Vergütung der Gruppe**

Wie bereits besprochen, stellte der Vergütungsausschuss die solide zugrunde liegende Performance der Gruppe fest, die in der Steigerung des bereinigten Ergebnisses vor Steuern, ohne Berücksichtigung wesentlicher Positionen, um 6% zum Ausdruck kommt. Er schlug einen Pool für die variable leistungsbezogene Vergütung auf Gruppenebene von CHF 2'949 Mio. vor. Das sind 7% weniger als im Vorjahr. Die Differenzierung bleibt weiterhin ein Thema, damit die leistungsstärksten Mitarbeitenden Anerkennung für ihren Beitrag zum Finanzergebnis der Gruppe erhalten.

In Anbetracht der jüngsten Berichte und Mitteilungen über die verwalteten Lieferkettenfinanzierungsfonds (Supply Chain Finance Funds) von Credit Suisse Asset Management verfolgt der Vergütungsausschuss die Entwicklungen genau und wird, gestützt auf entsprechende Untersuchungsergebnisse, geeignete zu ergreifende Massnahmen festlegen. Dazu zählen die Anwendung der bestehenden Malus- und Rückforderungsbestimmungen der Gruppe für variable Vergütungen. Die Auszahlung und Übertragung der variablen Vergütungen einer Reihe von leitenden Mitarbeitenden, die in diese Angelegenheiten involviert sind, bis hin zu Geschäftsleitungsmitgliedern, wurden suspendiert. Diese Massnahme soll sicherstellen, dass wir die variable Vergütung für 2020 neu überprüfen und bei Bedarf Malus- oder Rückforderungsbestimmungen zur Anwendung bringen können.

### **Vergütung des Verwaltungsrats**

Die Gesamtvergütung des Verwaltungsrats der Gruppe und der Verwaltungsräte der Tochtergesellschaften betrug CHF 11,1 Mio., gegenüber dem Betrag von CHF 12,0 Mio., der von den Aktionären an der Generalversammlung im Jahr 2020 im Voraus genehmigt worden war.

→ Siehe «Vergütung des Verwaltungsrats» für weitere Informationen.

Der Verwaltungsrat wird den Aktionären an der Generalversammlung 2021 die Wahl von António Horta-Osório zum neuen Verwaltungsratspräsidenten vorschlagen. Die gegenwärtige Vergütungsstruktur und die Honorarhöhen, einschliesslich derjenigen des Präsidenten, werden unverändert bleiben.

### **Jährliche Überprüfung unserer Vergütungsstruktur und Austausch mit Aktionären**

Der Vergütungsausschuss beurteilte im Rahmen seiner jährlichen Überprüfung die angemessene Konkurrenzfähigkeit der gegenwärtigen Praxis in Anbetracht der Regulierungs- und Marktentwicklungen. Im Verlauf des Jahres habe ich auch viele unserer wichtigen Aktionärinnen und Aktionäre getroffen, um unsere Vergütungsstruktur zu besprechen. Ich schätze die offenen Gespräche und die Rückmeldungen, die wir erhalten haben. Der Vergütungsausschuss entschied, dass das gegenwärtige Vergütungskonzept sowohl für die Geschäftsleitung als auch für die Mitarbeitenden der Gruppe ihren Zweck nach wie vor, mit einigen Verfeinerungen für das Jahr 2021, weitgehend erfülle. Die STI-Struktur wird weiter verbessert werden, indem neben RoTE, bereinigtem Ergebnis vor Steuern und einer nicht finanziellen Beurteilung auch divisionsspezifische finanzielle Messgrössen für die Leiter der Geschäftsddivisionen eingeführt werden. Für die LTI-Opportunität 2021 werden wir unter Berücksichtigung der relativen Aktienrendite (RTSR) die Auszahlung von Null für ein Ranking unter den fünf Niedrigsten und der maximalen Auszahlung für ein Ranking unter den fünf Höchsten beibehalten, mit ausgeglicheneren Auszahlungsniveaus für Rankings dazwischen, um grosse positive oder negative Veränderungen aufgrund kleiner Differenzen der Aktienrendite gegenüber vergleichbaren Unternehmen zu vermeiden. Angesichts des sich ständig wandelnden Geschäftsumfeldes wird der Vergütungsausschuss künftig weiterhin prüfen, ob sich die aktuelle Struktur weiter optimieren lässt, um die leistungsgerechte Bezahlung und die Abstimmung auf die Erfahrungen der Aktionäre besser abzubilden.

### **Überlegungen zu Umwelt, Sozialem und Governance (Environmental, Social and Governance, ESG) im Vergütungsprozess**

Die Gruppe hat im Jahr 2020 ihre Nachhaltigkeitsstrategie überprüft und ihre Ambition bekannt gegeben, in Sachen Nachhaltigkeit innerhalb der Finanzdienstleistungsbranche eine Führungsposition zu erlangen. Um bedeutenden Einfluss zu nehmen, sind wir bestrebt, die Nachhaltigkeit vollständig in die Strategie der Gruppe einzubinden. Dazu gehört, dass wir danach streben, bei unseren Kernkompetenzen eine Führungsposition einzunehmen, indem wir massgeschneiderte Beratungsdienstleistungen für Privat- und Firmenkunden bereitstellen, eigene nachhaltige Anlagelösungen entwickeln, ein thematisches Branchen-Research betreiben und in Nachhaltigkeitsfragen partnerschaftlich mit Branchenvereinigungen und Nichtregierungsorganisationen zusammenarbeiten.

Der Verwaltungsrat hat anerkannt, dass für das Erreichen unserer Ziele die Nachhaltigkeit auf allen Stufen der Gruppe einbezogen werden muss. Dies kommt in den folgenden Bekanntmachungen im Jahr 2020 zum Ausdruck:

- Etablierung von SRI als separate Corporate Function auf Geschäftsleitungsebene, was die Wichtigkeit von Nachhaltigkeitsthemen bei der Repräsentation auf Geschäftsleitungsebene hervorhebt;
- Etablierung des Sustainability Advisory Committee auf Verwaltungsratsebene. Dieses wird das Conduct and Financial Crime Control Committee (CFCCC) bei der Überwachung aller wichtigen ESG-Themen in der ganzen Gruppe ergänzen; und
- Nominierung von Sustainability Leaders in allen Divisionen und Funktionen der Gruppe.

Als Bestandteil der Strategie der Gruppe wird die Nachhaltigkeit auch auf verschiedenen Stufen des Vergütungsprozesses berücksichtigt. Beispielsweise berücksichtigt der Vergütungsausschuss bei der Festlegung des Pools für die variable leistungsbezogene Vergütung der Gruppe neben anderen Überlegungen Revisions-, Compliance-, Disziplinar-, Risiko- und regulatorische Aspekte. Ausserdem ist einer der wichtigsten Faktoren für die Entwicklung des Bonus-Pools auf Divisionsebene der ökonomische Gewinn, der die Höhe des Risikos berücksichtigt, das zur Erreichung der Profitabilität eingegangen wird. Bei der Festlegung der jährlichen STI-Zuteilungen für die Geschäftsleitung werden ESG-Faktoren wie Compliance, Risikomanagement, Verhalten und Ethik, Talentmanagement, «Diversity & Inclusion» sowie Kundenzufriedenheit einbezogen und im Rahmen der gesamten nicht finanziellen Leistungsbeurteilung der Geschäftsleitung individuell beurteilt. Dies wird für die STI-Zuteilung zu einem Drittel berücksichtigt.

→ Siehe «Überlegungen zu Umwelt, Sozialem und Governance (Environmental, Social and Governance, ESG) bei der Credit Suisse» für weitere Informationen.

## Vergütungsvorschläge für die Generalversammlung 2021

An der Generalversammlung 2021 werden wir die Aktionäre um Genehmigung folgender Vergütungsvorschläge bitten:

- Maximaler Gesamtbetrag der fixen Vergütung der Geschäftsleitung für den Zeitraum von der Generalversammlung 2021 bis zur Generalversammlung 2022 (CHF 31,0 Mio., unverändert gegenüber dem Vorjahr);
- Gesamtbetrag der STI-Zuteilungen der Geschäftsleitung für das Jahr 2020 (CHF 15,7 Mio., 30% weniger als die CHF 22,4 Mio. für das Jahr 2019);
- Gesamtbetrag der LTI-Opportunität 2021 auf Grundlage des Fair Value zum Zeitpunkt der Zuteilung (CHF 25,1 Mio., basierend auf einer maximalen Opportunität von CHF 47,6 Mio., gegenüber dem Fair Value der LTI-Opportunität 2020 von CHF 28,6 Mio., basierend auf einer maximalen Opportunität von CHF 53,75 Mio.); und
- Maximaler Gesamtbetrag der Vergütung des Verwaltungsrats für den Zeitraum von der Generalversammlung 2021 bis zur Generalversammlung 2022 (CHF 12,0 Mio., unverändert gegenüber dem Vorjahr).

Weitere Informationen zu jedem dieser Vorschläge sind in der «Say-on-Pay»-Broschüre enthalten, die der Einladung zur Generalversammlung beiliegt und auch unter [credit-suisse.com/agm](https://www.credit-suisse.com/agm) verfügbar ist.

Im Namen des Vergütungsausschusses danke ich Ihnen für Ihre Unterstützung und Ihr Feedback. Um beides werden wir Sie auch künftig bitten, wenn es um die Überprüfung und Verfeinerung unserer Vergütungspraxis geht, damit wir sicherstellen können, dass diese nach wie vor alle regulatorischen Vorschriften vollständig erfüllt und mit den Interessen unserer Aktionäre im Einklang steht.



Kai S. Nargolwala  
Vorsitzender des Vergütungsausschusses  
Mitglied des Verwaltungsrats  
März 2021