

Vergütung

Brief des Vorsitzenden des Vergütungsausschusses



Kai S. Nargolwala
Vorsitzender des
Vergütungsausschusses

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. Was wir besonders berücksichtigen mussten, waren die erheblichen Auswirkungen der Angelegenheiten bezüglich Archegos und der Lieferkettenfinanzierungsfonds (Supply Chain Finance Funds, SCFF) auf unsere Aktionäre, Kunden und Mitarbeitenden, die sehr starke zugrunde liegende Performance vieler Teile unserer Gruppe sowie die äusserst lebhaften externen Märkte für Talente und Vergütungen.

Wie Sie mir sicher zustimmen werden, ist es entscheidend, dass wir nach wie vor in der Lage sind, Mitarbeitende anzuziehen, zu binden und zu motivieren, um unsere Strategie umzusetzen und allen unseren Anspruchsgruppen einen nachhaltigen Wert zu schaffen. Wir haben alle Aspekte unserer Performance im Jahr 2021 betrachtet und zugleich auch sichergestellt, dass wir für 2022 über die richtigen Talent- und Vergütungsansätze verfügen. Unsere Überlegungen und die von uns schliesslich getroffenen Entscheidungen sind in der nachfolgenden Zusammenfassung und im Rest dieses Vergütungsberichts näher beschrieben.

Verantwortlichkeit für die Angelegenheiten bezüglich Archegos und der SCFF

Wie bereits bekanntgegeben, wurde die Vergütung der Personen, die mit diesen Angelegenheiten direkt zu tun hatten, stark beeinträchtigt. In Bezug auf die Archegos-Angelegenheit haben wir Malus- und Rückforderungsbestimmungen von aufgeschobener Vergütung im Umfang von USD 70 Mio. angewandt, die 23 Personen betrafen, sowie USD 43 Mio. von 14 Personen in Bezug

auf die SCFF-Angelegenheit angewandt. Für die Personen, die mit diesen Angelegenheiten am engsten verbunden waren, wurden Anpassungen auf ihrer ausstehenden aufgeschobenen Vergütung von bis zu 100% nach unten vorgenommen.

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 Award (STI-Zuteilungen) für 2020 und der zukunftsbezogenen langfristigen Incentive Award (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 ausserdem negativ beeinflusst durch die finanziellen Ergebnisse im Hinblick auf die STI-Zuteilungen für 2021 sowie die projizierten Auszahlungen im Rahmen der zuvor zugeteilten LTI-Opportunitäten.

Die Auswirkungen dieser Angelegenheiten haben, wie nachfolgend beschrieben, in der ganzen Gruppe zu einer erheblichen Reduktion des Pools für die leistungsbezogene Vergütung für 2021 geführt. Neben dieser Reduktion waren auch Auswirkungen auf in den Vorjahren gewährten Performance-Share-Zuteilungen zu verzeichnen. Performance-Share-Zuteilungen sind aufgeschobene Aktienzuteilungen, die beispielsweise im Fall eines Verlusts der Division eine negative Anpassung erfahren, um eine weitere Abstimmung zwischen Mitarbeitenden und Aktionären zu gewährleisten. Angesichts des Verlusts der Investment Bank für 2021 als Folge von Archegos wurde bei den Zuteilungen aus den Vorjahren eine negative Anpassung vorgenommen. Die negativen finanziellen Auswirkungen für diese Mitarbeitenden beliefen sich auf insgesamt rund CHF 68 Mio. (basierend auf dem Wert im Zeitpunkt der Zuteilung).

Zugrunde liegende Entwicklung im Jahr 2021

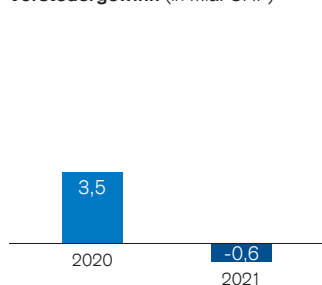
Wir sind uns der für unsere Aktionäre sehr enttäuschenden Ergebnisse für das Jahr 2021 vollständig bewusst. Gleichzeitig haben die allermeisten unserer Mitarbeitenden jedoch sorgfältig gearbeitet und in ihren jeweiligen Tätigkeitsbereichen bedeutende Fortschritte und Ergebnisse erzielt. Das zeigt sich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

→ Siehe «Überleitung der bereinigten Ergebnisse» in II – Kommentar zu den Resultaten – Credit Suisse für weitere Informationen.

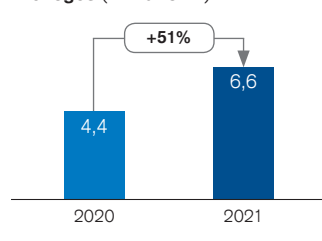
Unsere Mitarbeitenden haben auf diese Vorfälle reagiert, indem sie eng mit unseren Aufsichtsbehörden zusammengearbeitet und Probleme behoben haben, während sie unser Risiko- und Kontrollumfeld verbessert, die strukturellen Implikationen unserer neuen Strategie durchgearbeitet und unsere Kunden weiter betreut haben.

Kernpunkte zur Performance der Gruppe

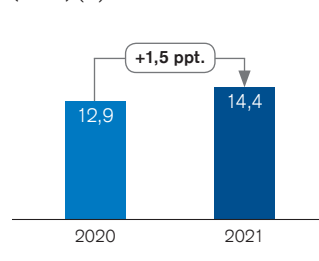
Vorsteuergewinn (in Mia. CHF)



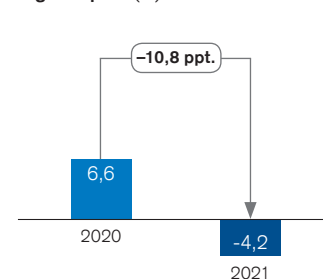
Bereinigter Vorsteuergewinn ohne wesentliche Positionen und Archegos (in Mia. CHF)



Quote des harten Kernkapitals (CET1) (%)



Rendite auf dem materiellen Eigenkapital (%)



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. Bereinigte Ergebnisse sind Nicht-GAAP-Finanzkennzahlen. Siehe «Überleitung der bereinigten Ergebnisse» in II – Kommentar zu den Resultaten – Credit Suisse für weitere Informationen.

Vergütung der Geschäftsleitung

Vergütungsergebnisse für das Jahr 2021

Die Gesamtvergütung der Geschäftsleitung für das Jahr 2021 beläuft sich auf CHF 38,6 Mio. und setzt sich wie folgt zusammen:

- eine fixe Vergütung in Höhe von CHF 30,0 Mio.; und
- ein Gesamtbetrag für kurzfristige Incentive Awards (STI-Zuteilungen) in der Höhe von CHF 8,6 Mio., welcher der Generalversammlung 2022 zur Genehmigung unterbreitet wird.

Für 2021 wurde kein langfristiger Incentive Award (LTI-Opportunität) zugeteilt, da der Antrag anlässlich der Generalversammlung 2021 von der Traktandenliste genommen wurde.

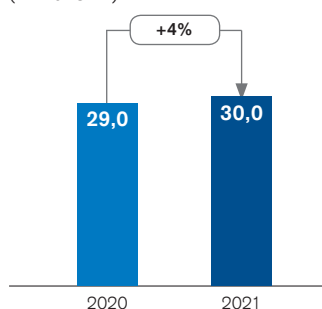
→ Siehe «Vergütung der Geschäftsleitung» für weitere Informationen.

Der Gesamtbetrag der fixen Vergütung für die Geschäftsleitung stieg um 4% gegenüber dem Vorjahr, was vor allem auf die Änderungen in der Zusammensetzung der Geschäftsleitung im Jahr 2021 zurückzuführen ist. Die variable Vergütung ging im Vergleich zu 2020 um 64% zurück, was vor allem durch die Annullierung der LTI-Zuteilungen 2021 bedingt war. Die Performance im Hinblick auf die STI-Zuteilungen 2021 wurde durch die Archegos-Angelegenheit stark beeinträchtigt, was dazu führte, dass die finanziellen Leistungsziele (die Rendite auf dem materiellen

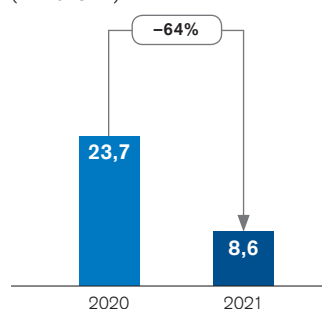
Eigenkapital [RoTE] auf Gruppenebene und das bereinigte Ergebnis der Gruppe vor Steuern) nicht erreicht wurden. Die nicht finanziellen Ziele wurden unter Berücksichtigung von Risiko- und Kontrollaspekten beurteilt und für die Geschäftsleitungsmitglieder differenziert betrachtet. Die Auszahlungshöhe der einzelnen Geschäftsleitungsmitglieder für die nicht finanzielle Komponente erstreckte sich von 33% bis 90% der maximalen Opportunität. Die durchschnittliche Auszahlung von 69% widerspiegelt die Beurteilung des Vergütungsausschusses in Bezug auf die signifikanten Verbesserungsbestrebungen der Geschäftsleitung und die eingeführten Verbesserungen in den Bereichen Risiko und Kontrolle sowie die Tatsache, dass die Bewertungen der neu hinzugekommenen Geschäftsleitungsmitglieder durch die Archegos- und die SCFF-Angelegenheit nicht beeinträchtigt wurden. Dadurch belief sich die STI-Auszahlung auf insgesamt 31% der maximalen Opportunität. Zu vergleichen ist dies mit einer STI-Auszahlungsrate von insgesamt 48% für 2020 (vor der Annullierung der STI-Vergütung) und einer Auszahlungsrate von 68% für die STI-Vergütung 2019.

Wie bereits offengelegt, führte die Annullierung der Zuteilungen in der vorangehenden Vergütungsrunde aufgrund der Archegos-Angelegenheit zu einem Wertverlust von mehr als CHF 40 Mio. Ausserdem wurde der geschätzte Wert der LTI-Zuteilungen aus den Vorjahren (2019 und 2020) erheblich beeinträchtigt.

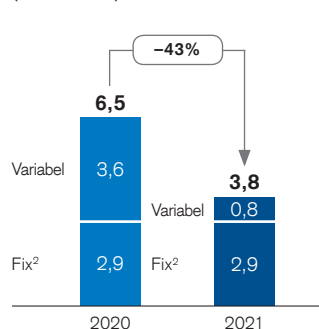
Fixe Vergütung der Geschäftsleitung (in Mio. CHF)



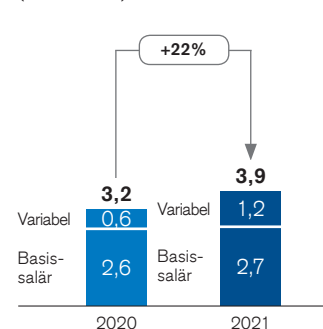
Variable Vergütung der Geschäftsleitung¹ (in Mio. CHF)



Zugeteilte Vergütung des CEO (in Mio. CHF)



Realisierte Vergütung des CEO (in Mio. CHF)



Die obigen Zahlen können Rundungsdifferenzen enthalten.

¹ Die variable Vergütung der Geschäftsleitung für 2020 enthält nur die LTI-Zuteilung für 2020, da die STI-Zuteilung für 2020 annulliert wurde. Die variable Vergütung der Geschäftsleitung für 2021 enthält nur die STI-Zuteilung für 2021, da die LTI-Zuteilung für 2021 annulliert wurde.

² Fixe Vergütung umfasst Basis-salär, Funktionspauschalen, Dividendenäquivalente sowie Vorsorge- und andere Leistungen.

Vergütung des Chief Executive Officer (CEO)

Die Gesamtvergütung für das Jahr 2021 für Thomas Gottstein in der Höhe von CHF 3,8 Mio. ist 43% niedriger als seine für das Vorjahr zugeteilte Vergütung. Dieser Rückgang ist durch die Auswirkungen von Archegos auf das STI-Ergebnis 2021 und durch die Annullierung der LTI-Zuteilung 2021 bedingt. Thomas Gottsteins variable Vergütung für 2021 war 77% niedriger als für das Jahr 2020.

Was die realisierte Vergütung für 2021 betrifft, erhielt der CEO CHF 3,9 Mio., zusammengesetzt aus dem Basissalär von CHF 2,7 Mio., dem nicht aufgeschobenen Teil der STI-Zuteilung 2021 von CHF 0,4 Mio. sowie der im Jahr 2021 frei gewordenen aufgeschobenen Vergütung von CHF 0,8 Mio. im Zusammenhang mit seiner Position vor der Ernennung zum CEO. Die Zunahme der realisierten Vergütung im Jahresvergleich widerspiegelt sowohl die Annullierung der STI-Vergütung 2020 als auch die Lieferung aufgeschobener Vergütung aus früheren Zuteilungen im Jahr 2021.

→ Siehe «Vergütung für den CEO der Gruppe» in Vergütung der Geschäftsleitung für weitere Informationen.

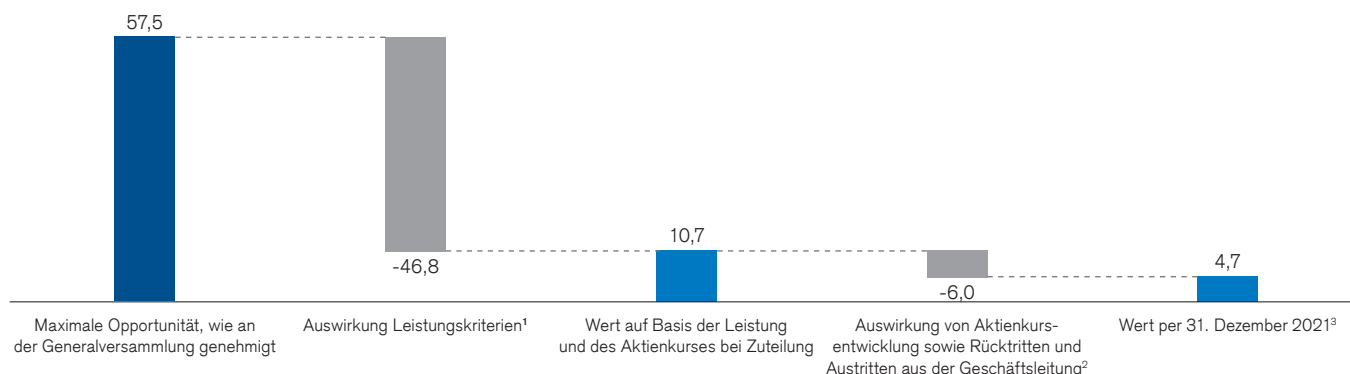
Übertragung des LTI-Anspruchs 2019 (Leistungszyklus 2019–2021)

Die von der Generalversammlung 2019 genehmigte maximale Opportunität für die LTI-Zuteilungen 2019 betrug CHF 57,5 Mio. Die Performance gegenüber den finanziellen Messgrössen der Gruppe und den RTSR-Kriterien (Relative Total Shareholder Return, relative Aktienrendite) sowie die qualitative Beurteilung für das Geschäftsleitungsmitglied, das als UK PRA MRT (UK Prudential Regulation Authority Material Risk Taker) klassifiziert wird, hätten für die ursprünglichen Geschäftsleitungsmitglieder zu einem Gesamtergebnis von 19% der maximalen Opportunität geführt. Unter Berücksichtigung der Aktienkursentwicklung und der Änderungen in der Zusammensetzung der Geschäftsleitung betrug der geschätzte Wert der LTI-Zuteilungen 2019 auf Basis des Aktienkurses per Ende 2021 insgesamt CHF 4,7 Mio. für die zehn Plan-Teilnehmenden. Der definitive Wert der Ansprüche am Übertragungsdatum kann entsprechend der späteren Veränderung des Aktienkurses vom Wert per Ende 2021 abweichen.

→ Siehe «Vergütung der Geschäftsleitung» für weitere Informationen.

Geschätzter Wert der LTI-Ansprüche für 2019

Leistungszyklus 2019–2021 (in Mio. CHF)



Hinweis: Die obigen Zahlen können Rundungsdifferenzen enthalten.

¹ Enthält Wechselkursauswirkung von CHF -1,5 Mio.

² Hiervon entfallen CHF -2,8 Mio. auf die Auswirkung der Aktienkursentwicklung vom Zuteilungsdatum bis zum 31. Dezember 2021 und CHF -3,2 Mio. auf die Auswirkung von Rücktritten und Austritten aus der Geschäftsleitung.

³ Auf Basis des Aktienkurses per 31. Dezember 2021. Die auf Basis des Erreichens der Leistungsziele während der dreijährigen Leistungsperiode verdienten Aktien werden in drei gleich grossen Tranchen am dritten, vierten und fünften Jahrestag des Zuteilungsdatums geliefert.

Überprüfung unseres Vergütungskonzepts für die Geschäftsleitung und Austausch mit Aktionären

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 Anreize bietet. Als Folge dieser Überprüfung und unter Berücksichtigung der Rückmeldungen vieler unserer wichtigen Aktionärinnen und Aktionäre sowie Stimmrechtsberater, die zu treffen ich Gelegenheit hatte, gilt ab dem Leistungsjahr 2022 ein neuer Ansatz. Ich schätze die offenen Gespräche und die Rückmeldungen, die wir erhalten haben.

Die vorgeschlagenen Konzeptänderungen sind in den folgenden Hauptgrundsätzen verankert:

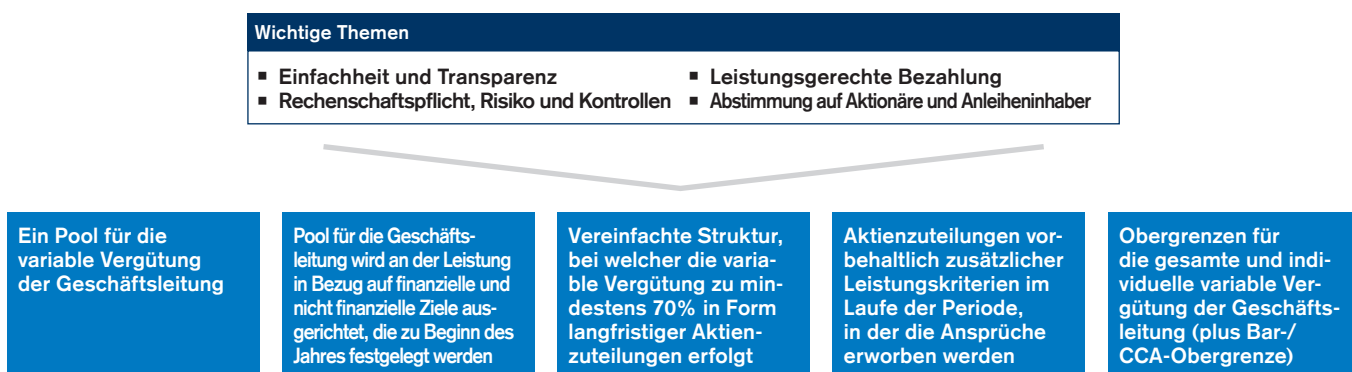
- **Einfachheit und Transparenz:** Übergang zu einem einzigen Konzept der variablen Vergütung mit einer Gewichtung von 70% für im Voraus festgelegte quantitative finanzielle Leistungsmessgrössen und einer Gewichtung von 30% für messbare ESG-bezogene Faktoren, die sich in drei nicht finanziellen Leistungskategorien spiegeln: Risiko und Kontrolle, Werte 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.

- **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.

Der Ansatz für die jährliche Vergütung wird mit der Einführung eines Gesamtpools für leistungsbezogene Vergütung, der sowohl kurz- als auch langfristige Zuteilungen abdeckt ab 2022 geändert. Der Gesamtpool wird auf Basis der Erreichung jährlicher finanzieller und nicht finanzieller Leistungsvorgaben festgelegt werden, die zu Jahresbeginn bestimmt werden. Ausserdem wird für den Gesamtpool eine Obergrenze von 2% des Ergebnisses vor Steuern auf Gruppenebene, ohne Positionen, die nach Auffassung des Vergütungsausschusses nicht Ausdruck der zugrunde liegenden Performance sind, gelten. Es wird kein Konzept mit kurzfristigen Incentive Awards oder langfristigen Incentive Awards mehr geben. Stattdessen wird der Pool der variablen leistungsbezogenen Vergütung für die Geschäftsleitung einzelnen Geschäftsleitungsmitgliedern auf Basis ihrer Leistung im Vergleich zu individuellen Kriterien, die finanzielle und nicht finanzielle Messgrössen auf Gruppenebene

sowie Divisions-/Funktionsebene beinhalten, zugewiesen werden. Mindestens 70% der variablen leistungsbezogenen Zuteilungen für die Geschäftsleitung werden in Form von Aktienzuteilungen gewährt werden. Das ist ein grösserer Anteil an Aktien gegenüber der bisherigen Struktur. Die Aktienzuteilungen werden Leistungskriterien enthalten, welche die zugrunde liegende finanzielle Gesundheit und Stabilität der Gruppe widerspiegeln, die nach drei, vier und fünf Jahren nach Zuteilung übertragen werden. Der restliche Teil der variablen leistungsbezogenen Zuteilungen für die Geschäftsleitung wird in Form von nicht aufgeschobenen Barvergütungen sowie in Form von CCA zugesprochen, die nach drei Jahren übertragen werden (anstelle der bisherigen aufgeschobenen Barkomponente). Dies wird mit den Zuteilungen der breiteren Mitarbeiterschaft und mit den Interessen der Anleiheninhaber der Gruppe abgestimmt werden. Der Gesamtbetrag der variablen leistungsbezogenen Vergütung eines Geschäftsleitungsmitglieds, die in Form einer nicht aufgeschobenen Barvergütung und von CCA zugesprochen wird, darf CHF 2 Mio. nicht übersteigen.

Eine der Hauptänderungen unter diesem neuen Ansatz besteht darin, dass alle Beträge, die in Form von längerfristigen Aktienzuteilungen zugesprochen werden, im Rahmen der oben beschriebenen Festlegung des Pools für leistungsbezogene Vergütungen auf die Leistung im Zeitpunkt der Zuteilung abgestimmt werden. Ausserdem werden die längerfristigen Aktienzuteilungen auf die Performance der Gruppe während der fünfjährigen Übertragungsfrist abgestimmt sowohl durch die Anpassung an den Aktienkurs als auch durch zusätzliche Leistungskriterien. Die wichtigsten Themen und Elemente der revidierten Vergütungsstruktur sind im nachfolgenden Diagramm zusammengefasst.



Anstelle von Maximalwerten für die variable leistungsbezogene Vergütung auf der Basis von Vielfachen des Basislohns, wie unter den alten STI- und LTI-Plänen, erhält jedes Geschäftsleitungsmitglied eine individuelle Zielvorgabe für die gesamte variable Vergütung, die geliefert wird, wenn der Vergütungsausschuss der Auffassung ist, dass die finanziellen und nicht finanziellen Leistungsziele erfüllt wurden. Die Höhe der Zielvorgabe für die variable Vergütung jedes Geschäftsleitungsmitglieds wird für 2022 unter Bezug auf frühere

individuelle Vergütungsniveaus unter den alten STI- und LTI-Plänen festgelegt, wobei eine Reduktion von 50% auf die vorherige maximale Opportunität angewendet wird, um die grössere Sicherheit bezüglich der Aktienzuteilung zu berücksichtigen. Die Erreichung der Schwellen-, Ziel- und Maximalleistungsvorgaben würde zu Auszahlungen von 50%, 100% beziehungsweise 150% der Zielvergütung führen.

Für alle Geschäftsleitungsmitglieder mit Ausnahme des CEO gilt eine Obergrenze der jährlichen variablen leistungsbezogenen Gesamtvergütung an die einzelnen Geschäftsleitungsmitglieder von 500% des Basissalärs; für den CEO liegt die entsprechende Obergrenze bei 400% des Basissalärs. Dies entspricht einer Obergrenze der Gesamtvergütung von CHF 13,2 Mio. für die Geschäftsleitungsmitglieder ohne den CEO sowie von CHF 13,5 Mio. für den CEO, zu vergleichen mit CHF 15,5 Mio. beziehungsweise CHF 13,5 Mio. gemäss dem bisherigen Konzept.

Die variablen Vergütungen der Geschäftsleitung auf Basis der Leistungen im Jahr 2022 werden der Genehmigung durch die Aktionäre an der Generalversammlung 2023 in Form von zwei gesonderten Abstimmungen unterliegen: die eine über den Gesamtbetrag der kurzfristigen Zuteilungen, die andere über den Gesamtbetrag der langfristigen Aktienzuteilungen. Zusätzlich zu den jährlichen Offenlegungen der Vergütung für den CEO und das höchstbezahlte Geschäftsleitungsmitglied (sofern es sich dabei nicht um den CEO handelt) werden wir weiterhin die durchschnittliche Auszahlung als Vielfaches des Basissalärs für die Geschäftsleitung offenlegen.

Im Zusammenhang mit dem Übergang zur Leistungsbeurteilung im Zeitpunkt der Zuteilung für die langfristigen Aktienzuteilungen wird die Geschäftsleitung erst nach der Generalversammlung 2023 eine Zuteilung erhalten. Diese Lücke bis zur Gewährung einer neuen Aktienzuteilung kommt zur Annullierung der LTI-Zuteilung im Jahr 2021 hinzu und zur Tatsache, dass gemäss der bisherigen Vergütungsstruktur nach der Generalversammlung 2022 normalerweise eine LTI-Zuteilung zugesprochen worden wäre. Der Vergütungsausschuss erwog die Möglichkeit der Gewährung einer einmaligen Aktienzuteilung im Jahr 2022, um diese Übergangslücke zu schliessen. Stattdessen beschloss er jedoch, trotz der zusätzlichen negativen Auswirkung auf die Vergütung der Geschäftsleitungsmitglieder und deren Cash-flow ab dem Leistungsjahr 2022 vollständig zum neuen Ansatz überzugehen.

Weitere Einzelheiten, einschliesslich eines Vergleichs mit dem bisherigen Konzept, finden sich im Abschnitt «Vergütung der Geschäftsleitung – Einführung in die neue Vergütungsstruktur für die Geschäftsleitung».

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

Bei der Festlegung der STI-Zuteilungen für 2021 für die Geschäftsleitung basierte die nicht finanzielle Leistungsbeurteilung auf Strategie- und ESG-bezogenen Faktoren wie Compliance, Risikomanagement, Verhalten und Ethik, Talentmanagement, «Diversity & Inclusion» sowie Kundenzufriedenheit. Solche Faktoren werden gemäss dem neuen Vergütungskonzept der Geschäftsleitung für die

Vergütungsergebnisse eine noch grössere Bedeutung einnehmen. Das heisst, dass die nicht finanzielle Beurteilung als Bestandteil der Festlegung des Gesamtpools für die leistungsabhängige Vergütung der Geschäftsleitung (in Form von kurz- und langfristigen Zuteilungen) berücksichtigt wird und dass der Vergütungsausschuss bei der Festlegung des Pools Risiko und Kontrolle, Werte und Kultur sowie Nachhaltigkeit zu 30% gewichtet wird.

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

Vergütung der Gruppe

Variable Vergütung für das Jahr 2021

Um die beispiellosen Vorfälle von 2021 zu berücksichtigen, empfahl der Vergütungsausschuss einen auch vom Verwaltungsrat gutgeheissenen Pool für die variable Vergütung der Gruppe im Umfang von CHF 2'000 Mio. Dies ist 32% weniger als der letztjährige Pool von CHF 2'949 Mio. Der Vergütungsausschuss ist der Auffassung, dass dies dem bedeutenden Einfluss der Archegos- und der SCFF-Angelegenheit auf unsere Anspruchsgruppen angemessen Rechnung trägt, während es zugleich die Beiträge des Grossteils unserer Mitarbeitenden sowie die Wettbewerbsfähigkeit am Markt für Talente berücksichtigt. Neben den soliden zugrunde liegenden Finanzergebnissen betrachtete der Vergütungsausschuss auch nicht finanzielle Leistungen wie etwa die Optimierungen, die im Laufe des Jahres zur Stärkung des Risiko- und Kontrollkonzepts eingeführt wurden, sowie Rückmeldungen externer Anspruchsgruppen, einschliesslich der wichtigsten Aufsichtsbehörden der Gruppe.

Die Gesamtstruktur der variablen Vergütungen entspricht für die Mehrheit der Mitarbeitenden den Vorjahren. Allerdings erhielten Mitarbeitende in höheren Führungspositionen (Managing Directors und Directors), wo dies zulässig ist, ihre Barzuteilung als eingeschränkten Upfront Cash Award (UCA, direkte Barzuteilung), der mit der Verpflichtung zur anteiligen Rückzahlung bei freiwilliger Beendigung des Anstellungsverhältnisses durch den Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin innerhalb von drei Jahren bis Ende Februar 2025 verbunden ist. Dieser Ansatz ist bei der Credit Suisse nicht neu, er wurde aber dieses Jahr in grösserem Umfang angewendet. Gleichzeitig beschloss der Vergütungsausschuss, die Aufschiebungssätze für die variable Vergütung für 2021 zu senken, um sie besser an die Marktpraxis anzupassen.

Retention-Awards im Umfang von rund CHF 400 Mio. wurden im Jahr 2021 in Reaktion auf erheblichen externen Druck zugeteilt, dem einige unserer entscheidenden Talente ausgesetzt waren, insbesondere als die Überprüfung der Strategie der Gruppe erfolgte und Unsicherheit bezüglich der zukünftigen Struktur der Gruppe bestand. Diese Retention-Awards wurden in Form von aktienbasierten Zuteilungen zugesprochen, die über drei Jahre in gleich grossen Tranchen übertragen werden.

Strategic Delivery Plan

Um der Rolle des Senior Management bei der Umsetzung unserer Strategie Rechnung zu tragen, wurde den meisten Managing Directors und Directors eine gesonderte einmalige aktienbasierte Zuteilung (Strategic Delivery Plan, SDP) zugesprochen, die einen Anreiz für die Erreichung der strategischen Ziele schaffen und die Führungskräfte auf die längerfristigen Interessen der Aktionäre ausrichten soll. Die SDP-Zuteilungen werden in drei Jahren unter dem Vorbehalt übertragen, dass im Zeitraum 2022–2024 eine spezifizierte minimale Kapitalquote und Leverage Ratio bestehen bleiben. Am Ende der dreijährigen Übertragungsfrist wird der Vergütungsausschuss beurteilen, wie erfolgreich die strategischen Ziele der Gruppe insgesamt umgesetzt wurden. Falls die Performance deutlich erhöht wurde, kann er den Teilnehmenden in Anerkennung der betreffenden Leistungen zusätzliche Aktien im Umfang von bis zu 50% der ursprünglichen SDP-Zuteilung gewähren. Damit die Zusammenarbeit und der kollektive Einsatz gefördert werden, würde eine allfällige Erhöhung für alle Teilnehmenden gelten und nicht auf individueller Basis zugesprochen. Die eine Hälfte der allfälligen Erhöhung kann gewährt werden, wenn ein im Voraus festgelegter durchschnittlicher Schwellenwert für die Rendite auf dem materiellen Eigenkapital (RoTE) auf Gruppenebene erreicht wird, gemessen über die für die Strategieumsetzung wichtigsten Jahre 2023 und 2024. Die andere Hälfte der allfälligen Erhöhung kann auf Basis der vom Vergütungsausschuss vorgenommenen Beurteilung des Risikomanagements und anderer strategischer nicht finanzieller Leistungen zugesprochen werden. Einzelheiten zu einer allfälligen Erhöhung werden bei deren Festlegung am Ende der dreijährigen Übertragungsfrist offengelegt. Der gesamte SDP-Nominalwert im Zeitpunkt der Zuteilung beläuft sich auf CHF 497 Mio.

Vergütung des Verwaltungsrats

Die Gesamtvergütung des Verwaltungsrats, einschliesslich der Vergütung für bestimmte Mitglieder des Verwaltungsrats der Gruppe, die Verwaltungsräten von Tochtergesellschaften angehören, betrug CHF 11,7 Mio., gegenüber dem Betrag von CHF 12,0 Mio., der von den Aktionären an der Generalversammlung im Jahr 2021 im Voraus genehmigt worden war. Der Verwaltungsrat hat gewisse Änderungen beschlossen, wodurch sich die Verwaltungsrats honorare insgesamt für den Zeitraum zwischen der Generalversammlung 2022 und der Generalversammlung 2023 auf 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 Durchführung der Digitalisierungs- und Technologiestrategie der Gruppe neu gegründet wurde. Der Verwaltungsrat plant, Honorare für die Position des Vize-Präsidenten des Verwaltungsrats und/oder Lead Independent Director einzuführen, um der gestiegenen Bedeutung dieser Funktionen innerhalb des Verwaltungsrats Rechnung zu tragen. Diese Honorare werden entsprechend der Marktpraxis festgelegt und gezahlt werden. Ausserdem haben bestimmte Mitglieder des Verwaltungsrats der Gruppe zusätzliche Funktionen in den Verwaltungsräten von Tochtergesellschaften übernommen oder werden dies tun; die entsprechenden Verwaltungsrats honorare der Tochtergesellschaften sind in der Gesamtvergütung des Verwaltungsrats enthalten. Aus diesen Gründen wird vorgeschlagen, den Gesamtbetrag der Vergütung des Verwaltungsrats gegenüber den seit vielen Jahren geltenden CHF 12 Mio. auf CHF 13 Mio. anzuheben.

→ Siehe «Vergütung des Verwaltungsrats» für weitere Informationen.

Vergütungsvorschläge für die Generalversammlung 2022

An der Generalversammlung 2022 werden wir die Aktionäre um Genehmigung der Vergütungsanträge gemäss der folgenden Tabelle bitten:

Genehmigt an der Generalversammlung 2021	Antrag an die Generalversammlung 2022	Erläuterung zum Vorschlag für 2022
Vergütung im Zusammenhang mit der Geschäftsleitung		
<ul style="list-style-type: none"> Fixe Vergütung für den Zeitraum von der Generalversammlung 2021 bis zur Generalversammlung 2022: Höchstbetrag CHF 31 Mio. 	<ul style="list-style-type: none"> Fixe Vergütung für den Zeitraum von der Generalversammlung 2022 bis zur Generalversammlung 2023: Höchstbetrag CHF 34 Mio. 	<ul style="list-style-type: none"> Die Erhöhung um CHF 3 Mio. soll der möglichen Vergrösserung der Geschäftsleitung von 12 auf 14 Mitglieder Rechnung tragen.
<ul style="list-style-type: none"> STI-Zuteilung 2020 zurückgezogen (Höhe vor Annullierung: CHF 15,7 Mio.) 	<ul style="list-style-type: none"> STI-Zuteilung 2021: CHF 8,6 Mio. 	<ul style="list-style-type: none"> Das STI-Ergebnis 2021 war stark von der Arcegos-Angelegenheit belastet.
<ul style="list-style-type: none"> Aktienbasierte Ersatzzahlungen für neue Mitglieder: kein Vorschlag 	<ul style="list-style-type: none"> Aktienbasierte Ersatzzahlungen für neue Mitglieder: CHF 12,1 Mio. 	<ul style="list-style-type: none"> Mit der Annullierung der LTI-Zuteilungen für 2021 an der letztjährigen Generalversammlung, was ungewöhnlich war, besteht das einzige verfügbare Zusatzbudget (gemäss Statuten) für den Ersatz bestehender aufgeschobener Vergütungen für neue Geschäftsleitungsmitglieder aus 30% des zuvor genehmigten Gesamtbetrags der fixen Vergütung. Dieses Zusatzbudget wurde zur Finanzierung der Ersatzzahlungen in bar an Geschäftsleitungsmitglieder verwendet, die nach der ordentlichen Generalversammlung 2021 neu eingetreten sind. Um jedoch neue Geschäftsleitungsmitglieder für den Verfall von Vergütungen bei früheren Arbeitgebern zu entschädigen (wie dies der branchenweiten Norm entspricht), ist diese Abstimmung erforderlich. Der Vorschlag von CHF 12,1 Mio. für die aktienbasierten Ersatzzahlungen stellt den Höchstbetrag der Vergütung dar, die bei früheren Arbeitgebern verfällt. Für die Ersatzzahlungen gelten gegebenenfalls Aufschubfristen und Leistungsbedingungen, die die jeweiligen Konditionen bei den früheren Arbeitgebern widerspiegeln.
Vergütung des Verwaltungsrats		
<ul style="list-style-type: none"> Vergütung des Verwaltungsrats für den Zeitraum von der Generalversammlung 2021 bis zur Generalversammlung 2022: Höchstbetrag CHF 12 Mio. 	<ul style="list-style-type: none"> Vergütung des Verwaltungsrats für den Zeitraum von der Generalversammlung 2022 bis zur Generalversammlung 2023: Höchstbetrag CHF 13 Mio. 	<ul style="list-style-type: none"> Der Anstieg der Gesamtvergütung des Verwaltungsrats um CHF 1 Mio. ist auf mehrere Faktoren zurückzuführen, darunter neue Mitgliedschafts- und Vorsitzhonorare für das Digital Transformation and Technology Committee, die Einführung von Honoraren für die Rolle des Vize-Präsidenten bzw. Lead Independent Director in Übereinstimmung mit der Marktpraxis und in Anerkennung der in den letzten Jahren gestiegenen Bedeutung dieser Rollen innerhalb des Verwaltungsrats sowie die Übernahme bedeutender Rollen in Verwaltungsräten von Tochtergesellschaften durch andere Verwaltungsratsmitglieder.

Weitere Informationen zu jedem dieser Anträge werden in der «Say-on-Pay»-Broschüre enthalten sein, die der Einladung zur Generalversammlung beiliegt und auch unter credit-suisse.com/agm verfügbar sein wird.

Im Namen des Vergütungsausschusses danke ich Ihnen für Ihre weitere Unterstützung insbesondere in dieser herausfordernden Zeit. Ich bin besonders dankbar für die konstruktiven Diskussionen mit unseren Aktionären wie auch unseren Aufsichtsbehörden und für das erhaltene Feedback.



Kai S. Nargolwala
Vorsitzender des Vergütungsausschusses
Mitglied des Verwaltungsrats
März 2022