

Credit Suisse Group AG

Compensation Committee

Charter

Dieses Reglement wurde letztmals am 7. Dezember 2017 vom Verwaltungsrat genehmigt.
Dieses Reglement gilt auch für die Aktivitäten des Compensation Committee der Credit Suisse AG.

Abkürzungen

AC	Audit Committee
CC	Compensation Committee
CEO	Chief Executive Officer
CS	Credit Suisse AG
CSG	Credit Suisse Group AG
ExB	Executive Board der CSG und CS
Gruppe	Credit Suisse Group AG (einschliesslich aller Tochtergesellschaften)
GV	Generalversammlung
OGR	Organisations- und Geschäftsreglement
RC	Risk Committee
VR	Verwaltungsrat

Die in diesem Dokument verwendeten Titel- und Funktionsbezeichnungen gelten für beide Geschlechter.

Im Fall eines Interpretationskonflikts ist die englische Version dieses Reglements massgeblich.

1 Zweck und Befugnisse

1.1 Zweck

Das CC hat insbesondere folgende Aufgaben:

- Es bestimmt, prüft und macht Vorschläge zur Vergütungspolitik der Gruppe.
- Es bestimmt, prüft und macht Vorschläge zu Vergütungen.

Dies erfolgt gemäss den in Abschnitt 4 dieses Reglements festgelegten Bestimmungen und unter Einhaltung aller gültigen Arbeitsanweisungen.

Dieses Reglement ergänzt die anwendbaren Bestimmungen des OGR.

1.2 Befugnisse

Zur Erfüllung seiner hierin festgelegten Aufgaben hat das CC uneingeschränkten Zugang zu allen Vergütungsdaten und Vergütungsplänen der Gruppe. Es ist befugt, zur angemessenen Erledigung seiner Aufgaben von allen Mitarbeitenden der Gruppe die dazu erforderlichen Informationen einzuholen. Das CC ist befugt, auf Kosten der CSG externe Berater in Anspruch zu nehmen.

Die Geschäftsleitung ist zuständig für die Erarbeitung und Unterbreitung von Empfehlungen zu Vergütungsplänen und Vergütungen. Das CC prüft diese Empfehlungen und legt sie gemäss den in diesem Reglement festgehaltenen Bestimmungen dem VR zur Genehmigung vor. Die Überwachungspflicht des CC erstreckt sich nicht auf die Lieferung von Experten- oder spezifischen Gutachten zur Gesetzmässigkeit oder zu den steuerlichen Auswirkungen der Vergütungsprogramme in den verschiedenen relevanten Gerichtsbarkeiten. Es gehört weder zu den Pflichten des CC, gesetzliche, steuerliche oder rechnungslegungstechnische Überprüfungen der Vergütungspläne in Auftrag zu geben oder auszuführen, noch Untersuchungen durchzuführen oder etwaige Meinungsverschiedenheiten zwischen der Geschäftsleitung und Mitarbeitenden zu schlichten, ausser es sei in den Bestimmungen eines spezifischen Plans explizit erwähnt.

2 Mitglieder und Organisation

Die Mitglieder des CC werden von der GV jeweils einzeln für eine Amtsdauer von einem Jahr gewählt. Das CC besteht aus mindestens drei Mitgliedern, für ein Quorum müssen mindestens zwei Mitglieder anwesend sein. Das CC ist befugt, Unterkommissionen bestehend aus mindestens zwei Mitgliedern der Kommission zu gründen.

Die Mitglieder des CC haben gemäss den Bestimmungen des OGR, den anwendbaren Gesetzen und etwaigen anwendbaren Kotierungsreglementen unabhängig zu sein.

Eine Mehrheit der Mitglieder des CC sollte über ein angemessenes Wissen über Vergütungspläne, Mitarbeiterbeurteilung und Mitarbeitervergütung verfügen.

Das CC ernennt einen Sekretär für seine Sitzungen und führt ein Protokoll über die Verhandlungen und Beschlüsse. Es wird den Mitgliedern vor der nächsten Sitzung zugestellt. Das Protokoll wird vom Präsidenten und vom Sekretär unterzeichnet und an der nächsten Sitzung genehmigt.

3 Sitzungen

Das CC trifft sich zu mindestens vier ordentlichen Sitzungen jährlich. Das CC kann nach eigenem Ermessen zusätzliche Sitzungen einberufen. Vor jeder Sitzung erstellt der Präsident des CC in Absprache mit der Geschäftsleitung und den anderen Mitgliedern des CC eine diesen Richtlinien entsprechende Tagesordnung.

Der Präsident des VR und der CEO nehmen gewöhnlich an der gesamten Sitzung oder für einzelne Traktanden teil. Das CC kann nach eigenem Ermessen andere Mitglieder des ExB zu einzelnen Traktanden einladen. Auch kann das CC andere Mitarbeitende oder externe Vergütungsspezialisten an seine Sitzungen einladen oder sie um Präsentationen bitten.

4 Aufgaben und Pflichten des Compensation Committee

4.1 Vergütungspolitik

- 4.1.1 Das CC überprüft das Vergütungsreglement der Gruppe entlang der Vergütungsprinzipien mit folgenden Zielen:
- Etablierung einer Grundlage für die Entwicklung von gut fundierten Vergütungsplänen und -praktiken,
 - Förderung der langfristigen strategischen Ziele der Gruppe,
 - Festlegung der Hauptrollen, -verantwortlichkeiten und -kompetenzen im Vergütungsprozess,
 - Erstellung von spezifischen Richtlinien für die Festlegung der Vergütung für den VR und das ExB,
 - Gültigkeit für alle Mitarbeitenden der Gruppe weltweit.
- Das CC unterbreitet das Vergütungsreglement dem VR zur Genehmigung.

- 4.1.2 Das CC überprüft die Vergütungsprinzipien der Gruppe im Rahmen des Vergütungsreglements und stellt sicher, dass folgende Elemente angemessen festgehalten sind:
- Hauptelemente der Vergütung,
 - Anpassung der Vergütung an das Geschäftsergebnis und die individuelle Leistung,
 - Relevanz der Vergütung hinsichtlich Wertesystem und langfristiger Strategie der Gruppe,
 - Relevanz der Vergütung hinsichtlich des Risikoprofils der Gruppe und eines angemessenen Risikoverhaltens,
 - Wettbewerbsfähigkeit der Vergütung,
 - Kompatibilität von Vergütungen und Aktionärsinteressen.

- 4.1.3 Das CC überprüft periodisch die Umsetzung des Vergütungsreglements der Gruppe und hat zu diesem Zweck insbesondere folgende Aufgaben:
- Es genehmigt die Vorschriften, die im weiteren Detail festlegen, wie das Vergütungsreglement in der Praxis umgesetzt werden soll.
 - Es erhält Analysen über die Vergütungspläne einschliesslich der Rückvergleiche der Vergütungsansprüche und der Analyse von der aktuellen gegenüber der vorgesehenen Ergebnisse.
 - Es stellt die Einhaltung mit regulatorischen Vorschriften sicher.

Das CC kann die Interne Revision der Gruppe mit der Durchführung von periodischen Überprüfungsarbeiten beauftragen, um sicherzustellen, dass alle entsprechenden Vorschriften und Regeln eingehalten werden.

- 4.1.4 Das CC bestimmt die Grundsätze für die Vergütung des VR und unterbreitet diese dem VR zur Genehmigung.
- 4.1.5 Das CC erstellt Arbeitsanweisungen zur Festlegung der Vergütungen für das Management der Gruppe und unterbreitet diese dem VR zur Genehmigung.

4.2 Vergütungspläne

Das CC hat insbesondere folgende Aufgaben:

- 4.2.1 Es diskutiert und erlässt neue oder Anpassungen an bestehende Management- und Mitarbeitervergütungspläne, einschliesslich der Pläne für Tochtergesellschaften der CSG, und unterbreitet deren Eckwerte und bedeutende Anpassungen dem VR zur Genehmigung.
- 4.2.2 Es diskutiert und erlässt neue oder wesentliche Anpassungen an Nebenleistungsprogramme und Sozialleistungspläne und unterbreitet deren Eckwerte dem VR zur Genehmigung.
- 4.2.3 Es bestimmt die Höhe des den Vergütungsprogrammen zuzuordnenden bedingten Kapitals und stellt sicher, dass die Auswirkungen von Optionen oder anderen aktienbasierten Vergütungen auf den Aktienkurs angemessen berücksichtigt sind.
- 4.2.4 Es bestimmt den bei der Zuteilung massgeblichen Kurs der CSG-Aktien, Optionen und anderen Awards, einschliesslich allfällig erforderlicher Wechselkurse, und informiert den VR über die getroffenen Entscheidungen.

4.3 Leistungsbeurteilung

Das CC hat insbesondere folgende Aufgaben:

- 4.3.1 Es prüft im Rahmen des jährlichen Vergütungsprozesses zusammen mit der Geschäftsleitung Marktdaten betreffend Konkurrenzunternehmen, Trendanalysen, die Performance der CSG sowie das Vorgehen zur Bestimmung der jährlichen Vergütungspools.

- 4.3.2 Es erhält eine Zusammenfassung des Finanzergebnisses der Gruppe und der einzelnen Geschäftsbereiche und nimmt die individuellen Leistungsbeurteilungen der Mitglieder des ExB zur Kenntnis, einschliesslich ihrer Leistungen betreffend Risikomanagement, Compliance und Einhaltung des Code of Conduct.
- 4.3.3 Es erhält Anregungen und Empfehlungen des RC und des AC über die Leistungsbeurteilung der Gruppe und deren Geschäfte hinsichtlich Risiko- und Kontrollaspekten.
- 4.3.4 Es erhält Anregungen und Empfehlungen der internen Kontroll-funktionen der Gruppe, einschliesslich Risk Management, Legal, Compliance, Human Resources und Internal Audit hinsichtlich massgeblicher Kontroll- und Compliance-mängel und allfälliger Verletzungen von internen Vorschriften, einschliesslich des Code of Conduct der Gruppe.

4.4 Festlegung der Vergütung

Das CC hat insbesondere folgende Aufgaben:

- 4.4.1 Es unterbreitet dem VR Vorschläge über die Vergütungen der einzelnen VR-Mitglieder im Rahmen des von der GV im Voraus zu genehmigenden festgelegten Gesamtbetrages zur Vergütung gem. Art. 8a der Statuten, wobei sich das betroffene Mitglied der Stimme enthält.
- 4.4.2 Es prüft die Bonuspools der CSG sowie die wichtigsten Sub-Pools und unterbreitet diese dem VR zur Genehmigung.
- 4.4.3 Es diskutiert und unterbreitet dem VR einen Vorschlag zur Vergütung des CEO im Rahmen des von der GV im Voraus oder nachträglich zu genehmigenden Gesamtbetrages zur Vergütung für das ExB gem. Art. 8b der Statuten unter Berücksichtigung seiner Leistung bei der Erreichung der Ziele der Gruppe.
- 4.4.4 Ausgehend von den Vorschlägen des CEO diskutiert und unterbreitet es dem VR Empfehlungen für die Vergütungen der Mitglieder des ExB im Rahmen des von der GV im Voraus oder nachträglich zu genehmigenden Gesamtbetrages zur Vergütung für das ExB (einschliesslich der Vergütung des CEO) gem. Art. 8b der Statuten.
- 4.4.5 Es prüft und genehmigt weitere Vergütungsvorschläge in Übereinstimmung mit den anwendbaren Arbeitsanweisungen.
- 4.4.6 Es prüft Vergütungspakete für designierte Mitglieder des ExB und unterbreitet sie dem VR zur Antragstellung auf Genehmigung durch die GV gem. Art. 8b der Statuten, sowie gegebenenfalls in entsprechender Anwendung von Art. 8c der Statuten.
- 4.4.7 Es prüft und genehmigt etwaige verhandelte Abgangs- und Rentenvereinbarungen für Führungskräfte ausserhalb des ExB in Übereinstimmung mit den anwendbaren Arbeitsanweisungen.
- 4.4.8 Es erhält Informationen zu garantierten Vergütungsleistungen in Übereinstimmung mit den anwendbaren Arbeitsanweisungen.
- 4.4.9 Es prüft und empfiehlt dem VR zur Genehmigung alle zwingenden Offenlegungen zu Managementvergütungen.

- 4.1.10 Es behält Ermessensfreiheit bei der Bestimmung der Vergütungen:
- Hinsichtlich des Rechts, die Leistungskriterien oder die Formulierung der Leistungskriterien anzupassen oder zu ändern, die auf die Vergütungen Anwendung finden.
 - Hinsichtlich des Rechts, die Leistungskriterien oder ähnliche Einzelheiten im eigenen Ermessen zu definieren und/oder die Form der Begleichung zu bestimmen oder Mitarbeitenden die Möglichkeit anzubieten, zwischen zwei oder mehr Arten der Begleichung von aufgeschobener Vergütung zu wählen.

Das CC ist dazu insbesondere ermächtigt, wenn die verkündeten Resultate der Gruppe materiell von den bereinigten Ergebnissen abweichen, welche für die Bestimmung der Mitarbeitervergütung als Grundlage dienen. Jede solche Entscheidung des CC ersetzt früher kommunizierte Bonusziele.

4.5 Berichterstattung an den VR

Das CC liefert dem VR die folgenden Informationen:

- 4.5.1 regelmässige Berichte über die Aktivitäten des CC,
- 4.5.2 regelmässige Berichte über die Umsetzung des Vergütungsreglements und die Einhaltung an der im Vergütungsreglement festgelegten Regeln und Vorschriften,
- 4.5.3 einen Bericht über die Vergütung der einzelnen Mitglieder des ExB, einschliesslich einer Aufschlüsselung der einzelnen Vergütungselemente,
- 4.5.4 einmal jährlich einen Rückblick auf den Vergütungsprozess, und
- 4.5.5 alle weiteren ausserordentlichen Angelegenheiten in Sachen Vergütungen, nach eigenem Ermessen des CC.

4.6 Externe Berater

Das CC ist berechtigt, externe Vergütungsberater, Rechtsberater oder andere Berater auf Kosten der Gruppe beizuziehen, um das CC zu beraten. Demgemäss obliegt dem CC:

- 4.6.1 die Verantwortung hinsichtlich Ernennung, Entschädigung und Aufsicht über Vergütungsberater, Rechtsberater oder andere Berater, welche es unterhält;
- 4.6.2 die vorangehende Prüfung der Unabhängigkeit des Vergütungsberaters, Rechtsberaters oder anderen Beraters („Berater“) vom CC, wobei sämtliche relevante Faktoren hinsichtlich der Unabhängigkeit des Beraters von der Geschäftsführung in Betracht zu ziehen sind, einschliesslich:
 - der Erbringung weiterer Dienstleistungen gegenüber der CSG durch den Arbeitgeber des Beraters,
 - des Gesamtbetrages der vom Arbeitgeber des Beraters von der CSG erhaltenen Honorare (z.B. als Prozentsatz des Gesamtumsatzes),
 - der Richtlinien und Weisungen zur Verhinderung von Interessenkonflikten des Arbeitgebers des Beraters,

- jeglicher geschäftlicher oder persönlicher Beziehungen des Beraters mit einem Mitglied des CC,
- vom Berater gehaltene CSG-Aktien,
- jeglicher geschäftlicher oder persönlicher Beziehungen des Beraters oder des Arbeitgebers des Beraters mit einem Geschäftsleitungsmitglied der CSG.

4.7 Jährlicher Vergütungsbericht

Im Rahmen der jährlichen Berichterstattung der Gruppe hat das CC die folgende Aufgabe:

- 4.7.1 Bevor er dem VR zur Genehmigung vorliegt überprüft und bestätigt es den jährlichen Vergütungsbericht, der eine angemessene Beschreibung der Vergütungsprinzipien, des -reglements, und der -pläne der Gruppe enthält und das Vorgehen des CC bei der Überprüfung und Festlegung der Vergütung für das aktuelle Jahr transparent darstellt.

4.8 Weitere Aufgaben des CC

Das CC hat folgende weitere Aufgaben:

- 4.8.1 Es begutachtet periodisch Informationen zu den Spesenregelungen für Mitarbeitende.
- 4.8.2 Es überprüft das vorliegende Reglement und alle weiteren erforderlichen und anwendbaren Arbeitsanweisungen und unterbreitet dem VR etwaige Änderungen zur Genehmigung.
- 4.8.3 Es überprüft einmal jährlich seine eigene Leistung.
- 4.8.4 Es übernimmt alle Pflichten und Aufgaben, die ihm bei Bedarf vom VR delegiert werden.



CREDIT SUISSE GROUP AG

Paradeplatz 8
CH-8070 Zürich
Schweiz

www.credit-suisse.com