

Vergütungen des Verwaltungsrats und der Geschäftsleitung

Aktionärsinformation – zusammenfassendes Dokument

Anhang zu Traktandum 4 der Einladung
vom 24. März 2016
zur Generalversammlung
vom 29. April 2016

Einleitung

Die Credit Suisse Group AG hat ihre Statuten bereits an der ordentlichen Generalversammlung (GV) 2014 an die Anforderungen der schweizerischen Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (Vergütungsverordnung) angepasst und damit im Sinne einer Good Corporate Governance frühzeitig die Grundlage für die Genehmigung der Vergütung des Verwaltungsrats und der Geschäftsleitung geschaffen.

Im Einklang mit der Vergütungsverordnung und den Statuten entscheiden die Aktionäre an der GV 2016 in einer bindenden Abstimmung über die Vergütung des Verwaltungsrats und der Geschäftsleitung. Entsprechend werden den Aktionären folgende Beträge zur Genehmigung unterbreitet:

- die maximale Gesamtvergütung des Verwaltungsrats für den Zeitraum von der GV 2016 bis zur GV 2017 (prospektive Abstimmung)
- die kurzfristige variable leistungsbezogene Gesamtvergütung (Short-Term Incentive, STI) der Geschäftsleitung für das Geschäftsjahr 2015 (retrospektive Abstimmung)
- die maximale fixe Gesamtvergütung für die Geschäftsleitung für den Zeitraum von der GV 2016 bis zur GV 2017 (prospektive Abstimmung)
- der maximale Gesamtbetrag der zu gewährenden langfristigen variablen leistungsbezogenen Vergütung (Long-Term Incentive, LTI) der Geschäftsleitung für das Geschäftsjahr 2016 nach Massgabe der Leistungsbeurteilung über den dreijährigen Zeitraum von 2016 bis 2018, gefolgt von der Übertragung und Lieferung in drei Raten über zwei Jahre am dritten, vierten und fünften Jahrestag der Zuteilung (prospektive Abstimmung)

Dieses Dokument enthält Informationen zu den Abstimmungen über die Vergütung unter Traktandum 4 der Einladung zur GV. Weitere Informationen über unsere Vergütungssysteme für den Verwaltungsrat und die Geschäftsleitung finden Sie im Vergütungsbericht 2015.

I. Traktandum 4.1: Genehmigung der Vergütung des Verwaltungsrats

Der Verwaltungsrat beantragt, einen maximalen Betrag von CHF 12.0 Mio. für die Vergütung des Verwaltungsrats für den Zeitraum von der GV 2016 bis zur GV 2017 zu genehmigen.

Der maximale Gesamtbetrag für den Verwaltungsrat umfasst Basishonorare, Kommissionshonorare, Vorsitzhonorare, Verwaltungsrats honorare von Tochtergesellschaften und (gegebenenfalls) Vorsorge- und andere Leistungen. Nicht im vorgeschlagenen enthalten sind rechtlich vorgeschriebenen Arbeitgeberbeiträge an Sozialversicherungen.

Die Mitglieder des Verwaltungsrats erhalten eine Vergütung in Form von Honoraren in Abhängigkeit vom Aufgaben- und Verantwortungsbereich sowie vom Zeitaufwand. Die Höhe der Honorare soll gewährleisten, dass hoch qualifizierte und erfahrene Persönlichkeiten gewonnen und ans Unternehmen gebunden werden können, wobei die Honorarhöhe in vergleichbaren führenden Schweizer Unternehmen zu berücksichtigen ist. Die nachstehende Tabelle gibt einen Überblick über die Zusammensetzung des Verwaltungsrats und die Kommissions- und Vorsitzhonorare, die in dem für den Zeitraum von der GV 2016 bis zur GV 2017 beantragten maximalen Gesamtbetrag der Vergütungen des Verwaltungsrats enthalten sind.

Gegenüber dem vorangehenden Vergütungszeitraum bleiben die Honorare weitgehend unverändert. Die Beträge für die einzelnen Vergütungselemente sind indikativ und können sich im Rahmen des maximalen Vergütungsbetrags, dessen Genehmigung beantragt wurde, ändern.

Mit Ausnahme des vollamtlichen Präsidenten erhalten alle Mitglieder des Verwaltungsrats ein jährliches Basishonorar von CHF 250 000 sowie ein jährliches Kommissionshonorar für jede Kommission, der sie angehören. Die Vergütung an die Mitglieder des Verwaltungsrats erfolgt in Form von Barzahlungen und von für die Dauer von vier Jahren gesperrten und nicht übertragbaren Aktien der Gruppe. Dies stellt sicher, dass die Interessen der Mitglieder des Verwaltungsrats mit den Interessen der Aktionäre in Einklang stehen. Die entsprechenden Honorare werden nachträglich in zwei gleichen Tranchen gezahlt.

Die Vorsitzenden des Compensation Committee, des Risk Committee beziehungsweise des Audit Committee erhalten neben den Basishonoraren und den Kommissionshonoraren Vorsitzhonorare im Zusammenhang mit ihrer Verantwortung und dem zusätzlichen Zeitaufwand für ihre Ämter, die substantielle Teilzeitmandate darstellen.

Die an den Verwaltungsratspräsidenten zu zahlende Gesamtvergütung entspricht seinem vollamtlichen Status und seiner aktiven Rolle bei der Gestaltung der Strategie der Gruppe, der Überwachung ihrer Aktivitäten sowie dem Austausch mit dem CEO und dem Senior Management und mit den externen Anspruchsgruppen. Dafür erhält ein jährliches Basishonorar von CHF 3.0 Mio. in bar (zwölf monatliche Zahlungen) zuzüglich eines Vorsitzhonorars von CHF 1.5 Mio. in Form von Aktien der Gruppe sowie von Vorsorge- und anderen Leistungen

für den Zeitraum von der GV 2016 bis zur GV 2017. Der Präsident erhält für seine Funktion als Vorsitzender des Chairman's and Governance Committee kein Vorsitzhonorar.

Überblick über die Struktur der Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrats:

	Basishonorar (in CHF)	Kommissions- honorare (in CHF)	Vorsitzhonorare (in CHF)
Verwaltungsrat (ausser Präsident)	250000	–	–
Präsident	3000000	–	1 500000
Audit Committee		150000	560000
Chairman's and Governance Committee	–	100000	–
Compensation Committee	–	100000	200000
Risk Committee	–	100000	420000

Mehrere Mitglieder des Verwaltungsrats gehören auch den Verwaltungsräten von Tochtergesellschaften der Gruppe an. Diese Praxis entspricht den Governance-Prinzipien für die Rechtseinheiten der Gruppe, die eine enge Abstimmung zwischen den Governance-Praktiken der Gruppe und ihrer wesentlichen Tochtergesellschaften fördern sollen. Zusätzlich zu ihren Verwaltungsrats honoraren erhalten diese Mitglieder des Verwaltungsrats für ihre Mitgliedschaft in Verwaltungsräten von Tochtergesellschaften gesonderte Honorare, die in bar bezahlt werden. Diese Honorare werden von den Verwaltungsräten der betreffenden Tochtergesellschaften genehmigt und unterliegen der Ratifikation durch den Verwaltungsrat der Gruppe. Sie sind im Maximalbetrag der Vergütung für Verwaltungsratsmitglieder enthalten, der den Aktionären an der GV 2016 zur Genehmigung vorgeschlagen wird. Die den einzelnen Mitgliedern des Verwaltungsrats für den Zeitraum von der GV 2016 bis zur GV 2017 tatsächlich ausgerichteten Beträge werden im Vergütungsbericht 2016 offengelegt, der den Aktionären an der GV 2017 zur Konsultativabstimmung vorgelegt wird.

Für den Zeitraum von der GV 2015 bis zur GV 2016 genehmigten die Aktionäre für die Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrats einen Gesamtbetrag von CHF 12.0 Mio. Von diesem Betrag werden bis zur GV 2016 insgesamt CHF 9.9 Mio. an Mitglieder des Verwaltungsrats gezahlt worden sein.

Weitere Informationen zur Vergütung des Verwaltungsrats finden sich im Vergütungsbericht 2015 (Seite 276–280).

II. Traktandum 4.2: Genehmigung der Vergütung der Geschäftsleitung

Um die Vergütung der Geschäftsleitung auf die neue strategische Ausrichtung abzustimmen, der neuen Organisationsstruktur Rechnung zu tragen und die Verbindung zwischen Vergütung und Leistung zu stärken, hat das Compensation Committee dem Verwaltungsrat eine angepasste Vergütungsstruktur zur Genehmigung empfohlen. Die wichtigsten Merkmale dieser Struktur finden sich im Vergütungsbericht 2015 (Seite 268–273).

Überblick über die Struktur der Vergütung der Mitglieder der Geschäftsleitung:

	Fixe Vergütung	Kurzfristige variable leistungsbezogene Vergütung	Langfristige variable leistungsbezogene Vergütung
Wichtigste Merkmale	Berücksichtigung von Fähigkeiten, Qualifikationen, Erfahrung, Zuständigkeiten und Marktfaktoren	Vergütung für die Erreichung der Jahresziele der Gruppe und der Divisionen	Vergütung für die Erreichung der Vorgaben des langfristigen Geschäftsplans und der langfristigen Aktionärsrenditen
Genehmigung GV 2016	GV 2016 bis GV 2017 (prospektiv)	Geschäftsjahr 2015 (retrospektiv)	Geschäftsjahr 2016 (prospektiv)
Vorgeschlagener Betrag	CHF 33.0 Mio. (Maximalbetrag)	CHF 34.58 Mio.	CHF 49.0 Mio. (Maximalbetrag)
Messperiode		1 Jahr (2015)	3 Jahre (2016–2017–2018)
Leistungskriterien		Siehe «Leistung in den ersten neun Monaten des Jahres 2015 gegenüber den Zielvorgaben» im Vergütungsbericht 2015 (Seite 265)	Siehe «Langfristige Incentive Awards im Überblick» im Vergütungsbericht 2015 (Seite 271)
Lieferung	Barvergütung	40% als sofortige Barzahlung und 60% in CCA-Ansprüchen mit Übertragung am dritten Jahrestag der Zuteilung	Aktien mit leistungsabhängiger Übertragung nach drei Jahren ab Zuteilung und Lieferung in drei gleichen Tranchen am dritten, vierten und fünften Jahrestag der Zuteilung

A. Traktandum 4.2.1: Kurzfristige variable leistungsbezogene Vergütung (STI)

Der Verwaltungsrat beantragt die Genehmigung des Gesamtbetrags von CHF 34.58 Mio., der die kurzfristige variable leistungsbezogene Vergütung der Geschäftsleitung für das Geschäftsjahr 2015 umfasst.

Der Gesamtbetrag enthält die Vergütung in Form von Barzahlungen, Contingent Capital Awards (CCA) und aufgeschobenen Aktienansprüchen und widerspiegelt die für das Jahr 2015 erzielte Leistung gemäss dem Abschnitt «Leistungsbeurteilung und Vergütungsentscheide für 2015» des Vergütungsberichts 2015 (Seite 264–267). Der vorgeschlagene Betrag enthält keine rechtlich vorgeschriebenen Arbeitgeberbeiträge an Sozialversicherungen.

Im Jahr 2015 gab es erhebliche Veränderungen in der Zusammensetzung der Geschäftsleitung, und im Oktober 2015 kündigte die Credit Suisse eine grundlegend überarbeitete Führungs- und Finanzberichterstattungsstruktur an. Dadurch konnte die bisherige Basis zur Festlegung der Vergütung der Geschäftsleitung, die sich im Wesentlichen an der Leistung der Gruppe und der Divisionen im Vergleich zu den Zielvorgaben orientierte, nicht auf das Gesamtjahr angewendet werden. Die Basis für die Festlegung der variablen leistungsbezogenen Vergütung für 2015 musste angepasst werden, und für die einzelnen Geschäftsleitungsmitglieder kamen je nach der Dauer ihrer Zugehörigkeit zur Geschäftsleitung im Jahr 2015 verschiedene Ansätze zur Anwendung. Dadurch wurden individuelle Beurteilungen der Vergütung der Geschäftsleitungsmitglieder notwendig. Einen Überblick über die Einteilung der Geschäftsleitungsmitglieder in vier Kategorien und die Ansätze zur Festlegung der jeweiligen variablen leistungsbezogenen Vergütung gibt die Tabelle «Übersicht über die Ansätze für die Festlegung der variablen leistungsbezogenen Vergütung im Jahr 2015» des Vergütungsberichts 2015 (Seite 263). Abhängig von der Dauer der Zugehörigkeit eines Mitglieds zur Geschäftsleitung wurden die Finanzergebnisse der gesamten Gruppe entweder durch die Beurteilung der finanziellen Leistung im Vergleich zu vorab festgelegten Zielvorgaben oder durch eine qualitative Beurteilung im Hinblick auf die Leistung des Unternehmens oder durch eine Kombination beider Kriterien berücksichtigt. Der vorgeschlagene Betrag der kurzfristigen variablen Vergütung bezieht sich auf insgesamt 17 Personen, die 2015 ganzjährig oder zeitweise der Geschäftsleitung angehörten.

B. Traktandum 4.2.2: Fixe Vergütung

Der Verwaltungsrat beantragt die Genehmigung des Maximalbetrags von CHF 33.0 Mio., der die fixe Vergütung der Geschäftsleitung für den Zeitraum von der GV 2016 bis zur GV 2017 umfasst.

Der Gesamtbetrag für die fixe Vergütung besteht aus Basissalären, Funktionspauschalen für Mitglieder der Geschäftsleitung, die als «PRA Code Staff» einzustufen sind, Dividendenäquivalenten (nur zahlbar für vor 2014 zugeteilte und noch nicht übertragene aufgeschobene Aktienansprüche) sowie Vorsorge- und ähnlichen Leistungen. Der vorgeschlagene Betrag enthält keine rechtlich vorgeschriebenen Arbeitgeberbeiträge an Sozialversicherungen.

Das vorgeschlagene jährliche Basissalär im Rahmen der GV-Abstimmung über die fixe Vergütung der Geschäftsleitung beträgt CHF 3.0 Mio. für den CEO, CHF 2.0 Mio. oder den Gegenwert in Lokalwährung für die Geschäftsleitungsmitglieder in der Schweiz und in Singapur und USD 2.0 Mio. für Geschäftsleitungsmitglieder in den USA und in Grossbritannien. Für 2016 werden die Basissaläre auf demselben Niveau gehalten wie im Vorjahr. Die Beträge für die individuelle Vergütung sind indikativ und können sich im Rahmen des maximalen Vergütungsbetrags, dessen Genehmigung beantragt wurde, ändern. Die Ausschöpfung der an der GV 2016 genehmigten fixen Vergütung für die Geschäftsleitung wird im Vergütungsbericht 2016 offengelegt, der den Aktionären an der nächsten GV im Jahr 2017 zur Konsultativabstimmung vorgelegt wird.

C. Traktandum 4.2.3: Langfristige variable leistungsbezogene Vergütung (LTI)

Der Verwaltungsrat beantragt die Genehmigung des Maximalbetrags von CHF 49.0 Mio., der die zu gewährende langfristige variable leistungsbezogene Vergütung der Geschäftsleitung für das Geschäftsjahr 2016 umfasst.

Der Maximalbetrag umfasst die Vergütung in Form aufgeschobener LTI-Ansprüche, die an das Erreichen expliziter Performance-Ziele über die Geschäftsjahre 2016, 2017 und 2018 gebunden sind und einer gestaffelten Übertragung und Lieferung in drei Tranchen über zwei Jahre am dritten, vierten und fünften Jahrestag der Zuteilung unterliegen, wie im Abschnitt «Angepasste Vergütungsstruktur und neue Vergütungsansprüche 2016» und in der Grafik «Langfristige Incentive Awards im Überblick» des Vergütungsberichts 2015 dargestellt (Seite 269 bzw. 271). Wie bereits erwähnt, wurden an der Vergütungsstruktur für die Geschäftsleitung wesentliche Anpassungen vorgenommen, um der neuen Organisationsstruktur der Credit Suisse, der revidierten Zielsetzung der neuen Führung und den Rückmeldungen der Aktionäre Rechnung zu tragen. Für 2016 wurden die Methode zur Festlegung der variablen leistungsbezogenen Vergütungen und die Form der zu gewährenden Vergütungsansprüche angepasst, um eine direktere Verbindung zwischen Vergütung und Leistung herzustellen, wobei die zugesprochene Vergütung auf der Erreichung strategischer Ziele basiert.

Der LTI-Anspruch ist so strukturiert, dass die Erfüllung des langfristigen Geschäftsplans belohnt wird. Der endgültige Auszahlungsbetrag des LTI-Anspruchs basiert auf einer Kombination aus der Gesamtaktienrendite (Total Shareholder Return, TSR) als vom Markt bestimmter Kennzahl und internen Leistungsindikatoren (Key Performance Indicators, KPIs), gemessen über einen Zeitraum von drei Jahren. Wie im Detail im Vergütungsbericht erläutert, würde die Auszahlung des maximalen LTI-Anspruchs ein Übertreffen der im voraus festgelegten Performance-Ziele erfordern, während das Erreichen der Ziel-Werte zur Auszahlung von 80% des Opportunitätsbetrags berechtigt. Im Sinne der Transparenz und damit die Aktionäre die Beziehung zwischen Leistung und Bezahlung beurteilen können, werden die vorab festgelegten Zielvorgaben für die LTI-Ansprüche sowie die tatsächliche Zielerreichung am Ende der jeweiligen Leistungszyklen im Vergütungsbericht offengelegt. Weitere Details zu den Elementen der LTI-Ansprüche finden sich im Vergütungsbericht 2015 (Seite 269–273).



CREDIT SUISSE GROUP AG

Paradeplatz 8

Postfach

8070 Zürich

Schweiz

Tel. +41 44 212 1616

Fax +41 44 333 7515

www.credit-suisse.com



ClimatePartner^o
klimaneutral

Druck | ID: 53232-1603-1039