

# **Vergütungen des Verwaltungsrats und der Geschäftsleitung**

## **Aktionärsinformation – Zusammenfassendes Dokument**

Anhang zu Traktandum 5 der Einladung  
vom 23. März 2018  
zur Generalversammlung  
vom 27. April 2018



# Einleitung

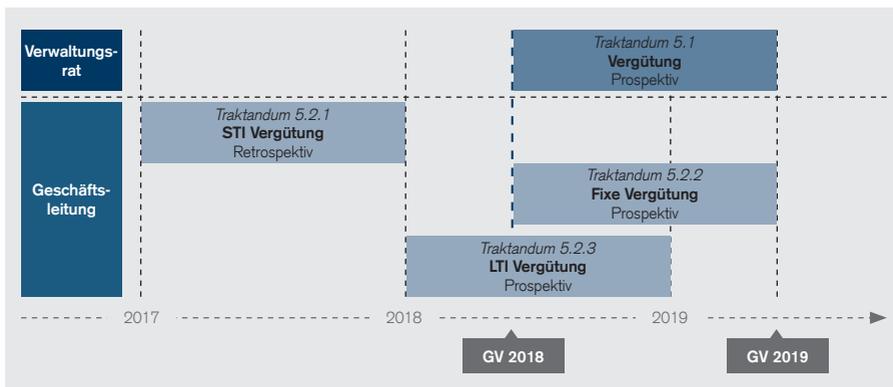
Gemäss der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV) und den Statuten der Credit Suisse Group AG (die Gruppe) unterstehen die Vergütungen des Verwaltungsrats und der Geschäftsleitung der bindenden Genehmigung durch die Aktionärinnen und Aktionäre an der ordentlichen Generalversammlung (GV) 2018.

Dieses Dokument enthält Informationen zu den Anträgen über die Genehmigung der Vergütungen unter Traktandum 5 der Einladung zur GV. Weitere Informationen zu den Vergütungen des Verwaltungsrats und der Geschäftsleitung sind im Vergütungsbericht 2017 enthalten.

Unter Traktandum 5 werden den Aktionärinnen und Aktionären folgende Anträge zur Genehmigung unterbreitet:

- Verwaltungsrat: der maximale Betrag der Vergütung für den Zeitraum von der GV 2018 bis zur GV 2019 (prospektive Abstimmung)
- Geschäftsleitung: der Gesamtbetrag für die kurzfristigen variablen leistungsbezogenen Vergütungselemente (Short-Term Incentive, STI) für das Geschäftsjahr 2017 (retrospektive Abstimmung)
- Geschäftsleitung: der maximale Betrag der fixen Vergütung für den Zeitraum von der GV 2018 bis zur GV 2019 (prospektive Abstimmung)
- Geschäftsleitung: der maximale Betrag der zu gewährenden langfristigen variablen leistungsbezogenen Vergütungselemente (Long-Term Incentive, LTI), bestehend aus der maximalen LTI-Opportunität für das Geschäftsjahr 2018 (prospektive Abstimmung)

Übersicht der Zeitperioden, auf welche sich die Vergütungsanträge beziehen:



## I. Traktandum 5.1: Genehmigung der Vergütung des Verwaltungsrats

**Der Verwaltungsrat beantragt, den maximalen Betrag der Vergütung des Verwaltungsrats von CHF 12.0 Millionen für die Periode von der ordentlichen Generalversammlung 2018 bis zur ordentlichen Generalversammlung 2019 zu genehmigen.**

Der maximale Betrag für den Verwaltungsrat setzt sich aus den Basishonoraren, Ausschuss-honoraren, Vorsitzhonoraren, Verwaltungsrats-honoraren von Tochtergesellschaften und gegebenenfalls Vorsorge- und anderen Leistungen zusammen. Der beantragte Betrag enthält keine rechtlich vorgeschriebenen Arbeitgeberbeiträge an Sozialversicherungen.

Die Verwaltungsratsmitglieder 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 an das Unternehmen gebunden werden können, wobei die Honorarhöhen bei vergleichbaren Schweizer Unternehmen berücksichtigt werden. Die nachstehende Tabelle gibt einen Überblick über diese Honorare. Die Beträge für die einzelnen Vergütungselemente sind indikativ und können sich im Rahmen des maximalen Vergütungsbetrags, dessen Genehmigung beantragt wird, ändern.

Gegenüber dem vorangehenden Vergütungszeitraum bleiben die Honorare unverändert, mit Ausnahme des Honorars für den Vorsitz des Risk Committee, welches von CHF 420'000 auf CHF 400'000 reduziert wurde. Mit Ausnahme des vollamtlichen Präsidenten erhalten alle Mitglieder des Verwaltungsrats ein jährliches Basishonorar von CHF 250'000 sowie ein jährliches Honorar für jeden Ausschuss, dem 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 Aktionärinnen und Aktionäre in Einklang stehen. Die Basis- und Ausschusshonorare werden nachträglich in zwei gleichen Teilen ausgerichtet.

Die Vorsitzenden des Vergütungsausschusses (Compensation Committee), des Risk Committee und des Audit Committee erhalten zusätzlich zum Basishonorar ein Vorsitzhonorar, welches die grössere Verantwortung und den zusätzlichen Zeitaufwand für ihre Ämter widerspiegelt, die substantielle Teilzeitmandate darstellen.

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 einer engen Arbeitsbeziehung mit dem CEO und dem Senior Management und der Beratung und Unterstützung je nach Bedarf, sowie der Vertretung der Gruppe gegenüber Regulatoren und Aufsichtsbehörden, wichtigen Aktionärinnen und Aktionären, Investoren und anderen externen Anspruchsgruppen. Dafür erhält der Verwaltungsratspräsident ein jährliches Basishonorar von CHF 3.0 Mio. in bar (in zwölf monatlichen Zahlungen) und ein Vorsitzhonorar von CHF 1.5 Mio. in Aktien der Gruppe sowie Vorsorge- und andere Leistungen für den Zeitraum von der GV 2018 bis zur GV 2019. Der Präsident erhält weder für seine Funktion als Vorsitzender des Governance and Nominations Committee noch für seine Mitgliedschaft in Verwaltungsräten von Tochtergesellschaften ein zusätzliches Honorar.

Überblick über die Vergütungsstruktur des Verwaltungsrats für den Zeitraum von der GV 2018 bis zur GV 2019:

(in CHF)	Basishonorare	Ausschuss-honorare	Vorsitz-honorare
Präsident	3 000 000	–	1 500 000
Verwaltungsratsmitglied	250 000	–	–
Governance and Nominations Committee	–	50 000	–
Audit Committee	–	150 000	480 000
Compensation Committee	–	100 000	300 000
Risk Committee	–	100 000	400 000

Einige Verwaltungsratsmitglieder gehören auch den Verwaltungsräten von Tochtergesellschaften der Gruppe an. Diese Praxis entspricht den Governance-Prinzipien für die Gruppengesellschaften, die eine enge Abstimmung zwischen den Governance-Praktiken der Gruppe und ihrer wesentlichen Tochtergesellschaften fördern sollen. Mit Ausnahme des Präsidenten erhalten diese Verwaltungsratsmitglieder für ihre Mitgliedschaft in Verwaltungsräten von Tochtergesellschaften unter Umständen gesonderte Honorare, die im Allgemeinen in bar bezahlt werden. Diese Honorare werden von den Verwaltungsräten der betreffenden Tochtergesellschaften genehmigt und unterliegen der Ratifikation durch den Verwaltungsrat der Gruppe.

Verwaltungsratsmitglieder, die neu in den Verwaltungsrat einer Tochtergesellschaft berufen werden, erhalten künftig ein pauschales Honorar für ihre Mitgliedschaft im Verwaltungsrat der Tochtergesellschaft von CHF 100 000 (oder einen höheren Betrag, falls das Verwaltungsratsmitglied den Vorsitz des Verwaltungsrats oder eines Ausschusses innehat). Dieser Betrag ist im Allgemeinen niedriger als die Honorare anderer externer Verwaltungsratsmitglieder von

Tochtergesellschaften angesichts dessen, dass Verwaltungsratsmitglieder der Gruppe bereits mit den Unternehmen und Aktivitäten der Gruppe vertraut sind. Gemäss VegüV und unseren Statuten müssen Honorare, die Verwaltungsratsmitglieder der Gruppe für ihre Tätigkeit in Verwaltungsräten der Tochtergesellschaften erhalten, in den Maximalbetrag der Vergütung des Verwaltungsrats der Gruppe einbezogen werden, der den Aktionärinnen und Aktionären an der GV 2018 zur Genehmigung vorgelegt wird, auch wenn diese Honorare keinen direkten Zusammenhang mit dem Verwaltungsratsmandat auf Gruppenebene haben.

Vom beantragten maximalen Betrag in der Höhe von CHF 12.0 Mio. werden voraussichtlich nicht mehr als CHF 10.5 Mio. an Verwaltungsratsmitglieder für deren Mitgliedschaft und Aufgaben im Verwaltungsrat der Gruppe und voraussichtlich nicht mehr als CHF 1.5 Mio. für die Honorare bestimmter Verwaltungsratsmitglieder für deren Verwaltungsratsmandate in Tochtergesellschaften ausgerichtet werden. Die den dreizehn Mitgliedern des Verwaltungsrats für den Zeitraum von der GV 2018 bis zur GV 2019 tatsächlich ausgerichteten Beträge werden im Vergütungsbericht 2018 offengelegt, der den Aktionärinnen und Aktionären an der GV 2019 zur Konsultativabstimmung vorgelegt wird.

Für den Zeitraum von der GV 2017 bis zur GV 2018 genehmigten die Aktionärinnen und Aktionäre für die Vergütung des Verwaltungsrats einen maximalen Betrag von CHF 12.0 Mio. Von diesem Betrag werden bis zur GV 2018 insgesamt CHF 11.5 Mio. an zwölf Verwaltungsratsmitglieder bezahlt worden sein. Davon betreffen CHF 9.8 Mio. Honorare für die Mitgliedschaft im Verwaltungsrat der Gruppe sowie CHF 1.7 Mio. Honorare bestimmter Verwaltungsratsmitglieder für ihre Mitgliedschaft in Verwaltungsräten von Tochtergesellschaften.

Weitere Informationen zur Vergütung des Verwaltungsrats finden sich im Vergütungsbericht 2017 (Seiten 263–267).

## II. Traktandum 5.2: Genehmigung der Vergütung der Geschäftsleitung

Die Vergütung für die Mitglieder der Geschäftsleitung umfasst die fixe Vergütung und die variable leistungsbezogene Vergütung. Die variable Vergütung für jedes Geschäftsleitungsmitglied besteht aus einer kurzfristigen variablen leistungsbezogenen Komponente (STI) und einer langfristigen leistungsbezogenen Komponente (LTI), die beide als ein Vielfaches des Basissalärs der betreffenden Person ausgedrückt werden. Am Ende jedes Leistungszyklus wird die tatsächliche Höhe der Auszahlungen für die einzelnen Komponenten (STI und LTI) anhand des Erreichungsgrads der vordefinierten Leistungsziele der Geschäftsleitungsmitglieder ermittelt. Die wichtigsten Merkmale der Vergütungsstruktur für die Geschäftsleitung finden sich im Vergütungsbericht 2017 (Seiten 251 und 261–262).

Überblick über die Vergütungsstruktur für die Geschäftsleitung:

	Fixe Vergütung	Kurzfristige variable leistungsbezogene Vergütung (STI)	Langfristige variable leistungsbezogene Vergütung (LTI)
<b>Wichtigste Merkmale</b>	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
<b>Genehmigung GV 2018</b>	GV 2018 bis GV 2019 (prospektiv)	Geschäftsjahr 2017 (retrospektiv)	Geschäftsjahr 2018 (prospektiv)
<b>Beantragter Betrag</b>	CHF 31.0 Mio. (Maximalbetrag)	CHF 25.46 Mio.	CHF 58.5 Mio. (Maximalbetrag)
<b>Messperiode</b>		1 Jahr (2017)	3 Jahre (2018–2019–2020)
<b>Leistungskriterien</b>		<ul style="list-style-type: none"> <li>– Quantitative Kriterien, Gruppe/Divisionen (70% Gewichtung)</li> <li>– Qualitative Kriterien, individuell (30% Gewichtung)</li> </ul> <p>Siehe «STI-Ansprüche 2017» im Vergütungsbericht 2017 (Seiten 255–258)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Dreijähriger Durchschnitt ausgewiesene RoTE</li> <li>– Dreijähriger Durchschnitt TBVPS (CHF)</li> <li>– Relative Gesamtaktionrendite (RTSR)</li> </ul> <p>Siehe «LTI-Ansprüche: wichtigste Merkmale» im Vergütungsbericht 2017 (Seite 262)</p>
<b>Ausschüttung</b>	Barvergütung	50% als sofortige Barauszahlung und 50% als aufgeschobene Barvergütung mit Übertragung am dritten Jahrestag der Zuteilung (Ausnahmen für «UK PRA Code Staff»)	Aktien mit leistungsabhängigem Vesting nach drei Jahren ab Zuteilung und Übertragung in drei gleich grossen Tranchen am dritten, vierten und fünften Jahrestag des Zuteilungsdatums

## A. Traktandum 5.2.1: Kurzfristige variable leistungsbezogene Vergütung (STI)

**Der Verwaltungsrat beantragt, den Gesamtbetrag von CHF 25.46 Millionen, der die kurzfristigen variablen leistungsbezogenen Vergütungselemente für das Geschäftsjahr 2017 an die Geschäftsleitung umfasst, zu genehmigen.**

Der Gesamtbetrag widerspiegelt die für das Jahr 2017 erzielte Leistung. Nähere Ausführungen dazu finden sich im Abschnitt «STI-Ansprüche 2017» des Vergütungsberichts 2017 (Seiten 255–258). Der beantragte Betrag der kurzfristigen variablen leistungsbezogenen Vergütung bezieht sich auf die insgesamt zwölf Personen, die 2017 der Geschäftsleitung angehörten, und enthält keine rechtlich vorgeschriebenen Arbeitgeberbeiträge an Sozialversicherungen.

Der beantragte Gesamtbetrag des STI-Anspruchs wurde anhand der Leistungen im Geschäftsjahr 2017 ermittelt und ist so konzipiert, dass er die Erreichung der Jahresziele für 2017 belohnt. Die endgültige Höhe der Auszahlung des STI-Anspruchs wurde durch eine Kombination aus vordefinierten quantitativen Kriterien (70% Gewichtung) und Leistungsniveaus für 2017 basierend auf unserem Strategieplan sowie qualitativen Kriterien (30% Gewichtung) wie z.B. der erfolgreichen Umsetzung strategischer Initiativen, Leadership/Kultur sowie Risiko und Compliance bestimmt. Diese Kriterien und Leistungsziele wurden vom Verwaltungsrat genehmigt. Bei STI-Ansprüchen erfolgt die Auszahlung in bar, als aufgeschobene Barvergütung und für ein Geschäftsleitungsmitglied, welches als «UK PRA Code Staff» eingestuft ist, zusätzlich in Form von Aktien und als aufgeschobene Zuteilung von Aktien.

Der Verwaltungsrat beurteilte die Leistung der Geschäftsleitung für 2017 gesamthaft als gut und würdigte die messbaren Resultate, welche für die Gruppe erzielt wurden. Im zweiten vollständigen Jahr unseres im Oktober 2015 angekündigten dreijährigen Restrukturierungsplans erzielte die Gruppe weiterhin solide Fortschritte bei der Erreichung ihrer wichtigsten Prioritäten. Insbesondere stärkten wir unsere Kapitalbasis, erzielten ein profitables Wachstum mit einem höheren bereinigten Ergebnis vor Steuern, reduzierten unseren Geschäftsaufwand, redimensionierten unsere Handelsaktivitäten und bauten deren Risiken ab und erzielten Fortschritte bei der Bereinigung von Altlasten.

Für die STI-Ansprüche 2017 wurden die quantitativen Kriterien in Form von Messgrössen auf Gruppenebene (für alle Geschäftsleitungsmitglieder) sowie auf Divisionsebene (für die Divisionsleiter) festgelegt. Die entsprechenden Leistungsvorgaben auf Gruppen- und Divisionsebene für die STI-Ansprüche wurden vom Vergütungsausschuss vorab festgelegt und vom Verwaltungsrat genehmigt. In Bezug auf die Messgrössen der Gruppe lassen sich die wichtigsten finanziellen Leistungen, die bei der quantitativen Beurteilung berücksichtigt werden, wie folgt zusammenfassen:

- Erhöhung des bereinigten\* Vorsteuergewinns um 349% gegenüber dem Vorjahr auf CHF 2.8 Mia., wenngleich die Zielvorgabe verfehlt wurde.
- Die Quote des harten Kernkapitals (CET1) auf «Look-through»-Basis von 12.8% per Jahresende sowie die Leverage Ratio des harten Kernkapitals (CET1) auf «Look-through»-Basis von 3.8% lagen beide über der Leistungsvorgabe; dies war vor allem auf die beschleunigte Abwicklung der Strategic Resolution Unit sowie den Vollzug des Kapitalplans mittels einer Reihe interner und externer kapitalbezogener Massnahmen zurückzuführen.
- Der bereinigte\* Geschäftsaufwand von CHF 17.8 Mia. (nach Ausschluss bestimmter buchhalterischer Änderungen im Umfang von CHF 170 Mio., die zusätzlich zu den üblichen Bereinigungen wirksam wurden) übertraf die Zielvorgabe von CHF 18.0 Mia.

Weitere Details zu den STI-Ansprüchen, einschliesslich der Beurteilung der Leistung der Mitglieder der Geschäftsleitung gegenüber den entsprechenden Leistungskriterien und Zielvorgaben für 2017, finden sich im Vergütungsbericht 2017 (Seiten 255–258).

\* Die bereinigten Ergebnisse sind Nicht-GAAP-Finanzkennzahlen. Das Management ist der Ansicht, dass die Darstellung unserer operativen Ergebnisse als bereinigte Ergebnisse hilfreich ist, um die Performance unserer Gruppe und Divisionen über einen längeren Zeitraum hinweg kontinuierlich zu bewerten. Hierbei werden Positionen ausgeschlossen, die das Management als nicht repräsentativ für die zugrunde liegende Geschäftsentwicklung erachtet. Die Berechnung des bereinigten Vorsteuergewinns für das Geschäftsjahr 2017 erfolgt anhand des bereinigten Nettoertrags, ohne Berücksichtigung von Verlusten aus dem Verkauf von Geschäftsbereichen von CHF 13 Mio., und des bereinigten Geschäftsaufwands, ohne Berücksichtigung von Restrukturierungskosten von CHF 455 Mio., bedeutenden Rückstellungen für Rechtsstreitigkeiten von CHF 493 Mio. und Aufwendungen im Zusammenhang mit dem Verkauf von Geschäftsbereichen von CHF 8 Mio.

## B. Traktandum 5.2.2: Fixe Vergütung

**Der Verwaltungsrat beantragt, den maximalen Betrag von CHF 31.0 Millionen, der den fixen Teil der Vergütung für die Periode von der ordentlichen Generalversammlung 2018 bis zur ordentlichen Generalversammlung 2019 an die Geschäftsleitung umfasst, zu genehmigen.**

Der maximale Betrag für die fixe Vergütung umfasst die Basissaläre, Funktionspauschalen für diejenigen Mitglieder der Geschäftsleitung, die als «UK PRA Code Staff» einzustufen sind, Dividendenäquivalente sowie Vorsorge- und andere Leistungen. Der beantragte Betrag enthält keine rechtlich vorgeschriebenen Arbeitgeberbeiträge an Sozialversicherungen.

Dem der GV beantragten Betrag für die fixe Vergütung für die Geschäftsleitung liegen folgende Basissaläre zugrunde: CHF 3.0 Mio. für den CEO, CHF 2.0 Mio. für die Geschäftsleitungsmitglieder in der Schweiz, beziehungsweise der Gegenwert in Lokalwährung für die Geschäftsleitungsmitglieder an anderen Standorten, sowie USD 2.0 Mio. für die Geschäftsleitungsmitglieder in den USA. Für 2018 werden die Basissaläre auf demselben Niveau gehalten wie im Vorjahr. Die Verwendung der an der GV 2018 genehmigten fixen Vergütung für die Geschäftsleitung wird im Vergütungsbericht 2018 und im Vergütungsbericht 2019 offengelegt, die den Aktionärinnen und Aktionären an der GV 2019 beziehungsweise an der GV 2020 zur Konsultativabstimmung vorgelegt werden.

## C. Traktandum 5.2.3: Langfristige variable leistungsbezogene Vergütung (LTI)

**Der Verwaltungsrat beantragt, den maximalen Betrag von CHF 58.5 Millionen, der die langfristigen variablen leistungsbezogenen Vergütungselemente für das Geschäftsjahr 2018 an die Geschäftsleitung umfasst, zu genehmigen.**

Der maximale Betrag des LTI wird als maximale LTI-Opportunität bezeichnet. Die maximale LTI-Opportunität wird der Geschäftsleitung in Form von aufgeschobenen LTI-Ansprüchen zuteilt. Die LTI-Ansprüche sind abhängig vom Erreichen von Leistungszielen während der Geschäftsjahre 2018, 2019 und 2020; die definitive Zuteilung erfolgt in drei gleich grossen Tranchen am dritten, vierten und fünften Jahrestag des Zuteilungsdatums. Nähere Informationen finden sich im Abschnitt «Neues Vergütungssystem für die Geschäftsleitung 2018» des Vergütungsberichts 2017 (Seiten 261–262).

Jedes Geschäftsleitungsmitglied erhält eine LTI-Opportunität, die den maximal auszahlbaren Betrag im Rahmen seines LTI-Anspruchs darstellt. Die LTI-Opportunität ist so strukturiert, dass die Erfüllung unseres ambitionierten langfristigen Geschäftsplans und die Erreichung der langfristigen Zielrenditen für die Aktionärinnen und Aktionäre belohnt werden. Der endgültige Auszahlungsbetrag des 2018 LTI-Anspruchs basiert auf einer Kombination aus den folgenden drei Leistungskriterien: Dreijahresdurchschnitt der ausgewiesenen Rendite auf dem materiellen Eigenkapital der Aktionärinnen und Aktionäre (Return on Tangible Shareholders' Equity, RoTE), Dreijahresdurchschnitt vom materiellen Buchwert pro Aktie (Tangible Book Value per Share, TBVPS) und relative Gesamtaktienrendite (Relative Total Shareholder Return, RTSR), jeweils gemessen über einen Zeitraum von drei Jahren. Wie der Vergütungsbericht 2017 im Detail erläutert, würde die Auszahlung des maximalen LTI-Anspruchs die Erreichung des Maximalwerts der Leistungsziele im Rahmen der finanziellen Kriterien und eine RTSR-Platzierung unter den besten fünf Gesellschaften der Bezugsgruppe erfordern.

Die 2018 LTI-Ansprüche sind ein wichtiges Element des neuen Vergütungssystems für die Geschäftsleitung, welches 2018 nach eingehender Konsultation und der Berücksichtigung der Rückmeldungen unserer Aktionärinnen und Aktionäre und anderer externen Interessengruppen eingeführt wurde. Die eingeführten Änderungen zielen darauf ab, den Bezug zwischen der Umsetzung der vom Verwaltungsrat genehmigten Strategie und unseren Vergütungsergebnissen zu stärken. Wie der Vergütungsbericht 2017 genauer erläutert, haben wir für die LTI-Ansprüche 2018 die eigenkapitalbasierten Leistungskennzahlen aufgehoben und Leistungsbedingungen eingeführt, die in engerem Verhältnis zur langfristigen Profitabilität und zur Generierung von Aktionärsrenditen stehen. Ausserdem haben wir die Auszahlungsquoten für das Erreichen der Leistungsziele auf 67% (zuvor 80%) reduziert und die Auszahlungsquoten auf der RTSR-Komponente für Rankings unter dem Median reduziert.

Für die LTI-Ansprüche 2018 soll der Maximalbetrag die Mitglieder der Geschäftsleitung dazu veranlassen, sich auf die weitere Erreichung der strategischen mittelfristigen Ziele der Gruppe zu konzentrieren, und gleichzeitig ein marktgerechtes Vergütungsniveau sicherstellen. Der Prozentsatz des Maximalbetrags, der realisiert wird, ist abhängig von der Leistung über den Dreijahreszeitraum wie auch von Kursänderungen der Aktien der Credit Suisse Group während der fünf Jahre vor der vollständigen Übertragung des Anspruchs. Die Erhöhung der maximalen Gesamtopportunität für LTI-Ansprüche gegenüber dem ursprünglichen Antrag an der GV 2017 von CHF 52.0 Mio. auf den Antrag von CHF 58.5 Mio. für die GV 2018 hängt damit zusammen, dass die Aufgaben von drei Mitgliedern der Geschäftsleitung bezüglich Umfang und Einfluss zugenommen haben und zudem Entwicklungen an lokalen Arbeitsmärkten berücksichtigt werden mussten, um die Personen mit ihren spezifischen Qualifikationen weiterhin binden zu können. Die maximale LTI-Opportunität des CEO und der weiteren Geschäftsleitungsmitglieder ist unverändert geblieben.

Weitere Details zu den LTI-Ansprüchen finden sich im Vergütungsbericht 2017 (Seiten 261–262).



**CREDIT SUISSE GROUP AG**

Paradeplatz 8

Postfach

8070 Zürich

Schweiz

Tel. +41 44 212 16 16

Fax +41 44 333 75 15

[www.credit-suisse.com](http://www.credit-suisse.com)

