

Rémunération du Conseil d'administration et du Directoire

Information aux actionnaires – Résumé

Annexe du point 5 de l'ordre du jour de l'invitation
du 23 mars 2018
à l'Assemblée générale ordinaire des actionnaires
du 27 avril 2018

Introduction

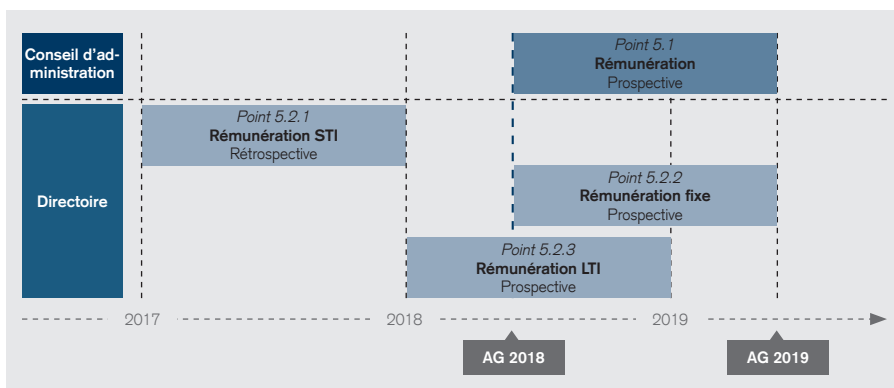
Conformément à l'Ordonnance contre les rémunérations abusives dans les sociétés anonymes cotées en bourse (ci-après l'«ORAb») et aux statuts de Credit Suisse Group AG (ci-après le «Groupe»), la rémunération de notre Conseil d'administration et de notre Directoire sera soumise aux votes contraignants des actionnaires lors de l'Assemblée générale ordinaire des actionnaires 2018 (ci-après l'«AG»).

Ce document fournit des informations concernant les propositions de rémunération au titre du point 5 de l'ordre du jour de l'invitation à l'AG. De plus amples informations au sujet de la rémunération de notre Conseil d'administration et de notre Directoire peuvent être consultées dans le rapport de rémunération 2017 (disponible en anglais et en allemand).

Selon le point 5 de l'ordre du jour, les actionnaires seront invités à approuver les propositions suivantes:

- Conseil d'administration: montant maximal de la rémunération pour la période allant de l'AG 2018 à l'AG 2019 (vote prospectif)
- Directoire: montant total de la rémunération incitative variable à court terme (short-term variable incentive compensation/STI) pour l'exercice 2017 (vote rétrospectif)
- Directoire: montant maximal de la rémunération fixe pour la période allant de l'AG 2018 à l'AG 2019 (vote prospectif)
- Directoire: montant maximal de la rémunération incitative variable à long terme (long-term variable incentive compensation/LTI) comprenant l'opportunité maximale de la LTI pour l'exercice 2018 (vote prospectif)

Résumé des périodes couvertes par les propositions de rémunération:



I. Point 5.1 de l'ordre du jour: Approbation de la rémunération du Conseil d'administration

Le Conseil d'administration propose d'approuver le montant maximal de la rémunération du Conseil d'administration de CHF 12.0 millions pour la période allant de l'Assemblée générale ordinaire 2018 à l'Assemblée générale ordinaire 2019.

Le montant maximal de la rémunération du Conseil d'administration comprend les honoraires de base du Conseil d'administration, les honoraires de commission, les honoraires de présidence, les honoraires pour la participation aux conseils d'administration de sociétés affiliées et (le cas échéant) des prestations de prévoyance et d'autres prestations. Le montant proposé ne comprend pas les contributions de l'employeur aux assurances sociales telles que prévues par la loi.

Les membres du Conseil d'administration sont rémunérés sur la base d'honoraires qui reflètent le rôle, l'engagement en termes de temps et le champ de responsabilité de chaque membre au sein du Conseil. Les montants des honoraires sont fixés à certains niveaux afin que l'entreprise puisse attirer et fidéliser des personnalités hautement qualifiées et expérimentées, en tenant compte des niveaux existant dans des entreprises comparables en Suisse. Vous trouverez ci-dessous un résumé de la structure de rémunération des membres du Conseil d'administration. Les montants pour les différents éléments de rémunération individuels sont donnés à titre indicatif et pourraient changer à l'intérieur du montant maximal de rémunération soumis à approbation.

Ces montants d'honoraires restent inchangés par rapport à la période de rémunération précédente, à l'exception des honoraires de présidence du Risk Committee, qui sont passés de CHF 420 000 à CHF 400 000. À l'exception du président du Conseil d'administration à plein temps, tous les membres du Conseil d'administration reçoivent des honoraires de base annuels de CHF 250 000 plus des honoraires annuels de commission pour chacune de leurs participations à une commission. Les honoraires des membres du Conseil d'administration sont versés sous forme de paiements en espèces et d'actions du Groupe bloquées et non transférables pour une durée de quatre ans, ce qui permet de garantir que les intérêts des membres du Conseil d'administration sont étroitement alignés sur ceux des actionnaires. Les honoraires de base du Conseil d'administration et les honoraires de commission sont payables à terme échu en deux versements.

Les présidents des Compensation Committee, Risk Committee et Audit Committee recevront des honoraires de présidence en sus de leurs honoraires de base du Conseil d'administration, afin de refléter leur responsabilité accrue et le temps supplémentaire nécessaire à ces fonctions de conduite, qui sont considérées comme un rôle à temps partiel significatif.

La rémunération totale à verser au président du Conseil d'administration reflète son statut à plein temps et son rôle actif dans l'élaboration de la stratégie du Groupe, la gouvernance des affaires du Groupe, l'établissement et l'entretien de relations de travail étroites avec le CEO et le Senior Management, leur procurant conseil et soutien le cas échéant, ainsi que dans la représentation du Groupe auprès des autorités de réglementation et de surveillance, des principaux actionnaires, des investisseurs et d'autres stakeholders externes. Le président du Conseil d'administration recevra des honoraires de base annuels de CHF 3.0 millions en espèces (paiements mensuels sur 12 mois) plus des honoraires de présidence de CHF 1.5 million en actions du Groupe, ainsi que des prestations de prévoyance et d'autres prestations pour la période allant de l'AG 2018 à l'AG 2019. Il ne reçoit pas d'honoraires pour sa présidence du Governance and Nominations Committee ni d'honoraires séparés pour sa participation aux conseils d'administration d'autres sociétés du Groupe.

Résumé de la structure de rémunération du Conseil d'administration pour la période allant de l'AG 2018 à l'AG 2019:

(en CHF)	Honoraires de base du Conseil d'administration	Honoraires des commissions	Honoraires de présidence
Président du Conseil d'administration	3 000 000	–	1 500 000
Membre du Conseil d'administration	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

Plusieurs membres du Conseil d'administration sont également membres de conseils d'administration de sociétés affiliées du Groupe. Cette pratique est cohérente avec les principes de gouvernance de l'entité juridique du Groupe, qui visent à promouvoir un alignement étroit des pratiques de gouvernance du Groupe avec celles de ses sociétés affiliées importantes. À l'exception du président, ces membres du Conseil d'administration peuvent recevoir des honoraires séparés pour leur participation à des conseils d'administration de sociétés affiliées, lesquels sont payés en espèces. Ces honoraires sont approuvés par les conseils d'administration des sociétés affiliées respectives et sont soumis à la ratification du Conseil d'administration du Groupe.

À l'avenir, les membres du Conseil d'administration récemment nommés pour participer également aux conseils d'administration de sociétés affiliées recevront des honoraires forfaitaires de membre de conseil de CHF 100 000 (ou des montants supérieurs s'ils assument la présidence d'un comité du conseil d'administration d'une société affiliée ou la présidence du conseil d'administration d'une société affiliée). Ce montant est généralement inférieur à celui perçu par d'autres membres extérieurs du Conseil d'administration d'une société affiliée car, en leur qualité de membres du Conseil d'administration du Groupe, ils connaissent déjà les entités et les activités de ce dernier. Conformément à l'ORAb et à nos statuts, les honoraires pour la participation à des conseils d'administration de sociétés affiliées doivent être inclus dans le montant maximal de la rémunération du Conseil d'administration du Groupe proposé pour approbation aux actionnaires lors de l'AG 2018, même s'ils ne sont pas directement liés aux fonctions exercées au sein du Conseil d'administration du Groupe

Sur le montant maximal proposé de CHF 12.0 millions, quelque CHF 10.5 millions au maximum seront payés aux membres pour leur fonction au sein du Conseil d'administration du Groupe et environ CHF 1.5 million au maximum sera versé à certains membres de ce Conseil pour leur participation aux conseils d'administration de sociétés affiliées. Les sommes effectivement payées aux treize membres du Conseil d'administration pour la période allant de l'AG 2018 à l'AG 2019 seront communiquées dans le rapport de rémunération 2018, qui sera présenté pour vote consultatif aux actionnaires lors de l'AG 2019.

Pour la période allant de l'AG 2017 à l'AG 2018, les actionnaires ont approuvé un montant maximal de CHF 12.0 millions pour la rémunération du Conseil d'administration. Sur ce montant, un total de CHF 11.5 millions aura été versé aux douze membres du Conseil d'administration au moment de l'AG 2018, dont CHF 9.8 millions pour les honoraires de membre du Conseil d'administration du Groupe et CHF 1.7 million pour les honoraires de certains d'entre eux participant également aux conseils d'administration d'autres sociétés du Groupe.

Des informations supplémentaires concernant la rémunération du Conseil d'administration sont disponibles dans le rapport de rémunération 2017.

II. Point 5.2 de l'ordre du jour: Approbation de la rémunération du Directoire

La rémunération des membres du Directoire se compose d'une rémunération fixe et d'une rémunération incitative variable. La rémunération incitative variable se compose de l'opportunité incitative variable à court terme et de l'opportunité incitative variable à long terme, chacune correspondant à un multiple du salaire fixe du membre du Directoire concerné. À la fin de chaque cycle de performance, les niveaux de paiement effectif des rémunérations incitatives variables à court terme et à long terme sont déterminés sur la base des résultats des membres du Directoire, mesurés conformément à des objectifs de performance prédéfinis. Les principales caractéristiques de la structure de rémunération du Directoire figurent dans le rapport de rémunération 2017.

Résumé de la structure de rémunération du Directoire à la page suivante.

Résumé de la structure de rémunération du Directoire:

	Rémunération fixe	Rémunération incitative variable à court terme (STI)	Rémunération incitative variable à long terme (LTI)
Principales caractéristiques	Reflète les compétences, les qualifications, l'expérience, les responsabilités et les facteurs du marché	Récompense la réalisation des objectifs annuels du Groupe et des divisions	Récompense la réalisation du plan d'exploitation à long terme et les revenus à long terme pour les actionnaires
Approbation AG 2018	De l'AG 2018 à l'AG 2019 (prospectif)	Exercice 2017 (rétrospectif)	Exercice 2018 (prospectif)
Montant proposé	CHF 31.0 millions (montant maximal)	CHF 25.46 millions	CHF 58.5 millions (montant maximal)
Période d'évaluation		1 an (2017)	3 ans (2018 – 2019 – 2020)
Critères de mesure de la performance		<ul style="list-style-type: none"> - Critères quantitatifs Groupe/divisions (70%) - Critères qualitatifs individuels (30%) <p>Voir «2017 STI Awards» dans le rapport de rémunération 2017</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Rendement moyen déclaré des fonds propres tangibles des actionnaires sur 3 ans - Valeur comptable tangible par action (CHF), moyenne sur 3 ans - Rentabilité totale relative pour l'actionnaire <p>Voir «LTI Awards: key features» dans le rapport de rémunération 2017</p>
Livraison	Espèces	50% sous forme de paiement en espèces immédiat et 50% sous forme de paiements en espèces différés acquis au troisième anniversaire de la date d'attribution (des exceptions s'appliquent pour le «UK PRA Code Staff»)	Livraison sous forme d'actions avec paiement en 3 tranches égales aux troisième, quatrième et cinquième anniversaires de la date d'attribution

A. Point 5.2.1 de l'ordre du jour: Rémunération incitative variable à court terme (STI)

Le Conseil d'administration propose d'approuver le montant total de CHF 25.46 millions constituant la part incitative variable à court terme de la rémunération du Directoire pour l'exercice 2017.

Le montant total reflète la performance réalisée en 2017, comme spécifié dans la section «2017 STI Awards» du rapport de rémunération 2017. Le montant proposé inclut la STI pour 12 personnes ayant occupé la fonction de membre du Directoire durant l'année 2017, et exclut les contributions de l'employeur aux assurances sociales telles que prévues par la loi.

Le montant total de la STI proposé est basé sur la performance de l'exercice 2017 et est conçu de manière à récompenser la réalisation des objectifs de 2017. Les niveaux du paiement final des STI Awards ont été déterminés sur la base de critères quantitatifs (pondération de 70%) et de niveaux de performance prédéfinis pour 2017, qui sont liés au plan stratégique du Groupe, ainsi que sur la base de critères qualitatifs (pondération de 30%) applicables notamment à la réalisation d'initiatives stratégiques, au leadership et à la culture d'entreprise, au risque et à la compliance, tels qu'approuvés par le Conseil d'administration. Les STI Awards sont payés sous la forme d'espèces, d'Awards en espèces différés et, pour l'un des membres du Directoire catégorisé comme «UK PRA Code Staff», d'actions immédiates et d'Awards en actions différés.

De manière générale, le Conseil d'administration a conclu que le Directoire avait réalisé une bonne performance en 2017 et obtenu des résultats mesurables pour le Groupe. Pendant la deuxième année complète de notre plan de restructuration de trois ans annoncé en octobre 2015, le Groupe a continué à faire de grands progrès dans la réalisation de ses objectifs prioritaires. Nous avons en particulier renforcé notre capitalisation, généré une croissance rentable avec une augmentation du bénéfice avant impôts adapté, réduit notre base de coûts fixes, redimensionné nos activités de trading et diminué les risques qui y sont liés et avons aussi fait des progrès dans la résolution des problèmes hérités du passé.

Pour les STI Awards 2017, les critères de performance quantitatifs ont été définis sous la forme d'indicateurs pour le Groupe, applicables à tous les membres du Directoire, et d'indicateurs pour les divisions, applicables aux responsables de division. Les niveaux de performance respectifs concernant les indicateurs pour le Groupe et les divisions ont été prédéfinis par le Compensation Committee et approuvés par le Conseil d'administration. S'agissant des indicateurs pour le Groupe, les principaux chiffres financiers pris en compte dans l'évaluation quantitative peuvent être résumés comme suit:

- Le bénéfice avant impôts adapté de CHF 2.8 milliards a augmenté de 349% par rapport à l'année précédente, même si ce résultat est en dessous du niveau de performance visé.
- Le Look-through CET 1 ratio de 12.8% en fin d'année et le Look-through CET 1 leverage ratio de 3.8% ont dépassé le niveau de performance visé, principalement grâce à la liquidation rapide des actifs pondérés en fonction des risques au sein de la Strategic Resolution Unit et à une série de mesures internes et externes.
- Les charges d'exploitation adaptées de CHF 17.8 milliards (en excluant 170 millions pour certains changements comptables en plus des éléments de l'adaptation usuels) ont dépassé le niveau de performance visé, fixé à CHF 18.0 milliards.

Vous trouverez de plus amples informations sur les STI Awards dans le rapport de rémunération 2017, notamment une analyse de la performance des membres du Directoire par rapport aux critères et aux objectifs définis pour 2017.

* Les résultats adaptés sont des données financières non présentées selon les normes GAAP. Le management pense que les résultats adaptés fournissent une représentation utile de nos résultats d'exploitation pour évaluer de façon cohérente la performance de notre Groupe et de nos divisions au fil du temps, sur une base qui exclut des éléments que le management ne considère pas comme représentatifs de notre performance sous-jacente. Le bénéfice avant impôts adapté pour l'exercice 2017 est calculé sur la base des produits nets adaptés, à l'exclusion des pertes sur la vente d'activités de CHF 13 millions, et des charges d'exploitation adaptées, à l'exclusion des frais de restructuration de CHF 455 millions, des provisions pour litiges majeurs de CHF 493 millions et des dépenses liées à la vente d'activités de CHF 8 millions.

B. Point 5.2.2 de l'ordre du jour: Rémunération fixe

Le Conseil d'administration propose d'approuver le montant maximal de CHF 31.0 millions constituant la part fixe de la rémunération du Directoire pour la période allant de l'Assemblée générale ordinaire 2018 à l'Assemblée générale ordinaire 2019.

Le montant maximum de la rémunération fixe se compose de salaires de base, de forfaits fondés sur la fonction pour les membres du Directoire catégorisés comme «UK PRA Code Staff», d'équivalents de dividendes, ainsi que de prestations de prévoyance et d'autres prestations. Le montant proposé ne comprend pas les contributions de l'employeur aux assurances sociales telles que prévues par la loi.

Le salaire de base annuel proposé à l'AG pour la rémunération fixe du Directoire s'élève à CHF 3.0 millions pour le CEO, à CHF 2.0 millions pour les membres du Directoire basés en Suisse ou la contre-valeur en monnaie locale pour les membres du Directoire basés dans d'autres pays, et à USD 2.0 millions pour les membres du Directoire basés aux États-Unis. Pour 2018, les salaires de base restent au niveau de l'exercice précédent. L'utilisation de la rémunération fixe approuvée pour le Directoire lors de l'AG 2018 sera communiquée dans le rapport de rémunération 2018 et dans le rapport de rémunération 2019, qui seront présentés pour vote consultatif aux actionnaires respectivement lors de l'AG 2019 et de l'AG 2020.

C. Point 5.2.3 de l'ordre du jour: Rémunération incitative variable à long terme (LTI)

Le Conseil d'administration propose d'approuver le montant maximal de CHF 58.5 millions constituant la part incitative variable à long terme de la rémunération du Directoire pour l'exercice 2018.

Le montant maximal de la LTI est exprimé en termes d'opportunité LTI maximale. L'opportunité LTI maximale est octroyée au Directoire sous la forme de LTI Awards différés dépendant de la performance mesurée pour les exercices 2018, 2019 et 2020 et acquis en trois versements identiques aux troisième, quatrième et cinquième anniversaires de la date d'attribution, comme spécifié à la section «Revised Executive Board compensation design for 2018» du rapport de rémunération 2017.

Chaque membre du Directoire se voit attribuer une opportunité LTI, qui représente le montant maximum payable pour son LTI Award. L'opportunité LTI est structurée de manière à récompenser la réalisation de notre ambitieux plan d'exploitation à long terme et la réalisation des revenus visés à long terme pour les actionnaires.

Le montant final du paiement du LTI Award 2018 se base sur une combinaison des trois critères de performance suivants: rendement moyen des fonds propres tangibles des actionnaires sur trois ans (RoTE), moyenne sur trois ans de la valeur comptable tangible par action (TBVPS) et rentabilité totale relative pour l'actionnaire (RTSR), ces trois critères étant mesurés sur une période de trois ans. Comme expliqué plus en détail dans le rapport de rémunération 2017, un paiement LTI maximal requerrait la réalisation des niveaux de performance les plus élevés selon les mesures financières, ainsi qu'un classement de rentabilité totale relative pour l'actionnaire dans le top 5 de la catégorie de référence.

Le LTI Award 2018 est un élément essentiel de la structure révisée de la rémunération du Directoire mise en place pour 2018 afin de tenir compte des résultats émanant de la vaste consultation des actionnaires et d'autres stakeholders externes. Les changements introduits visent à renforcer le lien entre la réalisation de la stratégie approuvée par le Conseil d'administration et la rémunération. Comme expliqué plus en détail dans le rapport de rémunération 2017, nous avons supprimé les mesures de la performance basées sur le capital et avons introduit des conditions de performance, pour le LTI Award 2018, qui sont mieux alignées sur la rentabilité à long terme et la génération de revenus pour les actionnaires. En outre, nous avons réduit à 67% (contre 80% auparavant) les niveaux de paiement pour la réalisation de la performance ciblée, et nous avons également abaissé les niveaux de paiement sur la rentabilité totale relative pour l'actionnaire en cas de classement inférieur à la moyenne.

L'opportunité LTI maximale pour 2018 a pour objectif d'inciter les membres du Directoire à se concentrer sur la poursuite de la réalisation des objectifs stratégiques du Groupe tout en maintenant alignée sur la pratique du marché. Le pourcentage de l'opportunité maximale atteinte sera basé sur la performance réalisée sur la période de trois ans, ainsi que sur les fluctuations du cours de l'action du Credit Suisse Group pendant la période de cinq ans précédant le règlement intégral de l'Award. L'augmentation de l'opportunité maximale du LTI Award total (qui passe de CHF 52.0 millions selon la proposition soumise à l'AG 2017 à CHF 58.5 millions selon la proposition soumise à l'AG 2018) concerne les trois membres du Directoire dont l'étendue et la portée des fonctions se sont accrues. Elle est motivée par la nécessité de tenir compte de l'évolution des marchés de l'emploi locaux pour pouvoir fidéliser au sein du Groupe ces personnes hautement qualifiées. L'opportunité maximale des LTI Awards pour le CEO et les autres membres du Directoire reste inchangée.

De plus amples informations sur les LTI Awards figurent dans le rapport de rémunération 2017.



CREDIT SUISSE GROUP AG

Paradeplatz 8

Case postale

8070 Zurich

Suisse

Tél. +41 44 212 16 16

Fax +41 44 333 75 15

www.credit-suisse.com



Climatiquement neutre
Impression
ClimatePartner.com/53232-1803-1005