

Vergütung

SEHR GEEHRTE AKTIONÄRINNEN UND AKTIONÄRE

Als Vorsitzender des Compensation Committee des Verwaltungsrats (Vergütungsausschuss) freue ich mich, Ihnen den Vergütungsbericht 2015 vorzulegen. Lassen Sie mich kurz auf einige Schwerpunkte des Vergütungsausschusses im Jahr 2015 eingehen sowie die wichtigsten Entscheide in Bezug auf variable leistungsbezogene Vergütungen für das Geschäftsjahr 2015 und die Vorschläge, die wir den Aktionären an der diesjährigen Generalversammlung in einer bindenden Abstimmung unterbreiten werden, erläutern.

Entscheidende Entwicklungen

Nach der Ernennung von Tidjane Thiam zum neuen Chief Executive Officer CEO informierten wir im Oktober über unsere zukünftige strategische Ausrichtung und Organisationsstruktur sowie die geänderte Zusammensetzung der Geschäftsleitung. Die neue Organisationsstruktur, die kundenfokussiert ist und die Ausrichtung auf marktbezogene und aufsichtsrechtliche Unterschiede in den verschiedenen Regionen verbessern soll, beinhaltet eine Redimensionierung und Reorganisation der früheren Division Investment Banking. Das führte zur Neubewertung gewisser Aktiven und zur Verbuchung einer Goodwill-Wertberichtigung von CHF 3,8 Mia. im vierten Quartal 2015, die zum grössten Teil mit der Akquisition von Donaldson, Lufkin & Jenrette Inc. im Jahr 2000 zusammenhing.

Entsprechend der neuen Führungsstruktur und den organisatorischen Änderungen sowie in Reaktion auf Rückmeldungen der Aktionäre, wonach die Vergütungsregelungen für die Geschäftsleitung die neue Strategie und die veröffentlichten Finanzziele der Gruppe vollständig widerspiegeln sollten, initiierte der Vergütungsausschuss eine Überprüfung der Vergütungsstruktur und empfahl verschiedene Änderungen zur Genehmigung durch den Verwaltungsrat. Auf diese Änderungen wird weiter unten eingegangen. Darüber hinaus verfolgte der Vergütungsausschuss die weiteren Fortschritte der Gruppe bezüglich der Berücksichtigung von Risiken bei der Leistungsbeurteilung der Mitarbeitenden und beim Vergütungsprozess. Dazu gehörte das Erreichen einer grösseren Konsistenz in den Divisionen und Regionen bei der Festlegung der Vergütung wie auch bei der Anwendung von Malus- und Rückforderungsbestimmungen im Falle disziplinarischer Verstösse, soweit dies nach lokalem Recht zulässig ist.

Ein weiterer bedeutender Faktor für die Vergütung im Jahr 2015 war das schwierige Marktumfeld, das sich insbesondere im vierten Quartal negativ auf die Performance der Gruppe auswirkte. Da davon auszugehen ist, dass diese volatilen Marktbedingungen bestehen bleiben, sahen wir den richtigen Zeitpunkt gekommen, um der Neupositionierung der Strategie der Credit Suisse und der Neukonzipierung der Vergütungsstruktur für unsere Geschäftsleitung höchste Priorität einzuräumen.

Vergütungsentscheide

Vergütung der Gruppe

Der Verwaltungsrat genehmigte den Vorschlag des Vergütungsausschusses zur Ausrichtung einer variablen leistungsbezogenen Gesamtvergütung der Gruppe von CHF 2'920 Mio. für 2015, was einer Reduktion von 11% gegenüber 2014 sowie von 19% gegenüber 2013 entspricht. Die divisionalen Pools für Global Markets sowie Investment Banking & Capital Markets gingen um mehr als 30% zurück. Das ist ein erheblicher Rückgang gegenüber 2014, der auf die schwache Performance der betreffenden Divisionen im Jahr 2015, vor allem im vierten Quartal, zurückzuführen ist. Als Folge davon wurde die variable leistungsbezogene Vergütung von 31% der Mitarbeitenden jener Divisionen für 2015 gegenüber dem Vorjahr um mehr als 50% gesenkt.

Von der variablen leistungsbezogenen Gesamtvergütung, die für 2015 in der ganzen Gruppe ausgerichtet wurde, erfolgten 43% in aufgeschobener Form, gegenüber 48% im Jahr 2014. Die niedrigeren Aufschiebungssätze sind Bestandteil einer Initiative, die eine schrittweise Verringerung des Abschreibungseffekts aufgeschobener Vergütungen auf zukünftige Geschäftsjahre zum Ziel hat.

Vergütung der Geschäftsleitung

Um die Vergütung unserer Geschäftsleitung auf die neue strategische Ausrichtung abzustimmen und einen stärkeren Bezug zwischen Entlohnung und Leistung herzustellen, hat der Verwaltungsrat auf Empfehlung des Vergütungsausschusses eine überarbeitete Vergütungsstruktur genehmigt. Sie soll 2016 vollständig umgesetzt werden und wird folgende Hauptmerkmale aufweisen:

- Die variable leistungsbezogene Vergütung wird in Form möglicher kurzfristiger Incentive Awards (STI) und langfristiger Incentive Awards (LTI) ausgerichtet. Jede Komponente wird als Prozentsatz des Basissalärs unter Berücksichtigung der Funktion, Markterfahrung und Region des Mitarbeiters oder der Mitarbeiterin ausgedrückt, und die tatsächliche Höhe der Auszahlung wird auf 100% des möglichen Betrags der Opportunität begrenzt. Die Höhe der Auszahlung der STI-Ansprüche wird auf der Erfüllung von Leistungszielen, die für das abgelaufene Geschäftsjahr definiert wurden, basieren, während LTI-Awards ohne Bezug zur Performance der Gruppe oder der Division im abgelaufenen Geschäftsjahr sind und hinsichtlich des Auszahlungswertes an den Erreichungsgrad zukünftiger Leistungsziele gemäss dem langfristigen Strategieplan geknüpft werden;

Vergütung

- Der Verwaltungsrat wird in Verbindung mit STI- und LTI-Vergütung konkrete Ziele mit abgestuftem Leistungsniveau genehmigen. Festgelegte Schwellen-, Ziel- und Maximalwerte korrespondieren mit Auszahlungen von 25%, 80% bzw. 100% der Opportunität. Für Leistungen unter dem «Schwellenwert» wird keine Auszahlung erfolgen, und jede Auszahlung von 100% des möglichen Betrags wird ein Übertreffen der im Voraus festgelegten Performanceziele erfordern; und
- Neben den internen wichtigen Leistungsmessgrössen werden die LTI-Ansprüche auf der Gesamtaktienrendite (Total Shareholder Return, TSR) im Sinne einer marktbezogenen Messgrösse basieren. Der TSR wird im Vergleich zu einer neu festgelegten Gruppe von 18 vergleichbaren Unternehmen auf Rankingbasis gemessen. Eine Auszahlung von 100% der möglichen LTI-Ansprüche erfordert ein TSR-Ranking der Credit Suisse unter den vier besten Unternehmen ihrer Vergleichsgruppe über eine dreijährige Leistungsperiode.

Der Verwaltungsrat beantragt für 2015 die Zuteilung einer variablen leistungsbezogenen Vergütung an die Mitglieder der Geschäftsleitung in Form von STI-Ansprüchen in einer Kombination aus Bargeld und Contingent Capital Awards (CCA) – im Einklang mit der Struktur, die im Geschäftsbericht 2014 dargestellt wurde. Die Genehmigung der Generalversammlung vorausgesetzt, beabsichtigen wir eine LTI-Zuteilung gemäss der neuen Struktur, dies bedeutet losgelöst vom Geschäftsjahr 2015 und in voller Abhängigkeit von der Umsetzung der neuen Strategie und dem Erreichen der Leistungsziele, die für die Dreijahresperiode von Anfang 2016 bis Ende 2018 im Voraus festgelegt wurden.

Angesichts der signifikanten Veränderung in der Zusammensetzung der Geschäftsleitung sowie der neuen Organisationsstruktur waren Anpassungen der Basis zur Festlegung der variablen leistungsbezogenen Vergütung notwendig. Je nach Amtsdauer der einzelnen Geschäftsleitungsmitglieder im Jahr 2015 wurden unterschiedliche Ansätze angewendet. Bei jedem dieser Ansätze wurde das Finanzergebnis der gesamten Gruppe mit berücksichtigt:

- Für die fünf Personen, die während des gesamten Jahres 2015 der Geschäftsleitung angehörten, lag die variable leistungsbezogene Vergütung, die in Form von STI-Ansprüchen (in bar und in Form von aufgeschobenen STI-Ansprüchen) ausgerichtet wurde, um durchschnittlich 40% unter dem Wert der ihnen für das Vorjahr gewährten STI-Awards;
- Für die drei Personen, die während des Jahres 2015 in die Credit Suisse eintraten und in die Geschäftsleitung berufen wurden, einschliesslich des CEO, wurde die variable leistungsbezogene Vergütung festgelegt unter Berücksichtigung des individuellen Beitrags zur Umsetzung der geänderten Organisationsstruktur und Strategie sowie des schwächeren Finanzergebnisses im vierten Quartal 2015. Darüber hinaus hatte der CEO beantragt, den für ihn vorgesehenen Betrag der variablen leistungsbezogenen Vergütung auf freiwilliger Basis um 40% zu kürzen;
- Für die vier bisherigen Mitarbeitenden, die im Verlauf des Jahres in die Geschäftsleitung berufen wurden, basierte die zugesprochene variable leistungsbezogene Vergütung auf einer Beurteilung ihrer Leistung in den ersten neun Monaten des Jahres im Vergleich zu den für das Jahr 2015 im Voraus festgelegten Leistungszielen sowie auf einer Beurteilung ihrer Leistung im vierten Quartal 2015, unter Berücksichtigung der individuellen Beiträge und der Geschäftsergebnisse in jenem Zeitraum, soweit massgebend; und
- Für die fünf Personen, die 2015 aus der Geschäftsleitung austraten, wurde die zugesprochene variable leistungsbezogene Vergütung im Rahmen individueller Aufhebungsvereinbarungen ausgehandelt.

Vergütung des Verwaltungsrats

Die Vergütungsstruktur für die Mitglieder des Verwaltungsrats blieb gegenüber dem Vorjahr unverändert. Angesichts des schwächeren Finanzergebnisses der Gruppe im Jahr 2015 und des ausgewiesenen Gesamtjahresverlusts schlug der Präsident vor, freiwillig auf sein Vorsitzhonorar von CHF 1,5 Mio. für den Zeitraum zwischen der Generalversammlung 2015 und der Generalversammlung 2016 zu verzichten. Dieser Vorschlag wurde vom Verwaltungsrat im Rahmen der Festlegung der Vergütung genehmigt.

Generalversammlung 2016

Im Einklang mit der schweizerischen Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (Vergütungsverordnung) und den Statuten der Gruppe entscheiden die Aktionäre in einer bindenden Abstimmung an der Generalversammlung 2016 über die Vergütung des Verwaltungsrats und der Geschäftsleitung. Entsprechend werden den Aktionären folgende Vorschläge zur Genehmigung unterbreitet:

- die maximale Gesamtvergütung für den Verwaltungsrat für den Zeitraum von der Generalversammlung 2016 bis zur Generalversammlung 2017 (prospektive Abstimmung);
- die kurzfristige leistungsbezogene Vergütung der Geschäftsleitung für das Geschäftsjahr 2015 (retrospektive Abstimmung);
- die maximale fixe Gesamtvergütung für die Geschäftsleitung für den Zeitraum von der Generalversammlung 2016 bis zur Generalversammlung 2017 (prospektive Abstimmung); und
- der maximale Gesamtbetrag der LTI-Opportunität der Mitglieder der Geschäftsleitung für das Geschäftsjahr 2016 in Abhängigkeit von der Zielerreichung über die Dreijahresperiode 2016 bis 2018, gefolgt von der Übertragung und Lieferung in drei Tranchen über zwei Jahre, am dritten, vierten und fünften Jahrestag des Zuteilungsdatums (prospektive Abstimmung).

Die effektive fixe Vergütung an den Verwaltungsrat und die Geschäftsleitung für den Zeitraum zwischen der Generalversammlung 2015 und der Generalversammlung 2016 entsprach den von den Aktionären an der letztjährigen Generalversammlung genehmigten Beträgen.

Wir werden wie auch bisher den gesamten Vergütungsbericht zu einer konsultativen Abstimmung vorlegen.

Der Vergütungsausschuss ist überzeugt, dass der vorliegende Vergütungsbericht die Leistungsbeurteilung und die Festlegung der Vergütung für 2015 korrekt widerspiegelt. Der Bericht wird auch den spezifischen Vorschriften der Eidgenössischen Finanzmarktaufsicht (FINMA) zur Offenlegung gerecht. Im Zusammenhang mit der Vergütung von Verwaltungsrat und Geschäftsleitung entspricht der Vergütungsbericht den einschlägigen Bestimmungen der Vergütungsverordnung, wie dies unsere Revisionsstelle KPMG bestätigt. Die Tätigkeit des Vergütungsausschusses erfolgte in Übereinstimmung mit seinem Mandat gemäss dem Organisations- und Geschäftsreglement (OGR) der Credit Suisse und dem Reglement des Vergütungsausschusses.

Im Namen des Vergütungsausschusses danke ich Ihnen für Ihre Unterstützung und Ihr Feedback. Um beides werden wir Sie auch künftig bitten, wenn es um die Überprüfung und Weiterentwicklung unserer Vergütungspraxis geht, damit wir sowohl den Einklang mit allen regulatorischen Vorschriften als auch mit den Interessen der Aktionäre gewährleisten können.



Jean Lanier
Vorsitzender des Vergütungsausschusses
Mitglied des Verwaltungsrats
März 2016



KPMG AG
Audit Financial Services
 Badenerstrasse 172
 CH-8004 Zürich

Postfach
 CH-8036 Zürich

Telefon +41 58 249 31 31
 Telefax +41 58 249 44 06
 www.kpmg.ch

Bericht der Revisionsstelle an die Generalversammlung der

Credit Suisse Group AG, Zürich

Wir haben den Vergütungsbericht vom 24. März 2016 der Credit Suisse Group AG (die "Group") für das am 31. Dezember 2015 abgeschlossene Geschäftsjahr geprüft. Die Prüfung beschränkte sich dabei auf die Angaben nach Art. 14-16 der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV) in den mit (geprüft) gekennzeichneten Abschnitten auf den Seiten 267 bis 280 des Vergütungsberichts.

Verantwortung des Verwaltungsrates

Der Verwaltungsrat ist für die Erstellung und sachgerechte Gesamtdarstellung des Vergütungsberichts in Übereinstimmung mit dem Gesetz und der VegüV verantwortlich. Zudem obliegt ihm die Verantwortung für die Ausgestaltung der Vergütungsgrundsätze und die Festlegung der einzelnen Vergütungen.

Verantwortung des Prüfers

Unsere Aufgabe ist es, auf der Grundlage unserer Prüfung ein Urteil zum beigefügten Vergütungsbericht abzugeben. Wir haben unsere Prüfung in Übereinstimmung mit den Schweizer Prüfungsstandards durchgeführt. Nach diesen Standards haben wir die beruflichen Verhaltensanforderungen einzuhalten und die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass hinreichende Sicherheit darüber erlangt wird, ob der Vergütungsbericht dem Gesetz und den Art. 14-16 der VegüV entspricht.

Eine Prüfung beinhaltet die Durchführung von Prüfungshandlungen, um Prüfungsnachweise für die im Vergütungsbericht enthaltenen Angaben zu den Vergütungen, Darlehen und Krediten gemäss Art. 14-16 VegüV zu erlangen. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemässen Ermessen des Prüfers. Dies schliesst die Beurteilung der Risiken wesentlicher – beabsichtigter oder unbeabsichtigter – falscher Darstellungen im Vergütungsbericht ein. Diese Prüfung umfasst auch die Beurteilung der Angemessenheit der angewandten Bewertungsmethoden von Vergütungselementen sowie die Beurteilung der Gesamtdarstellung des Vergütungsberichts.

Wir sind der Auffassung, dass die von uns erlangten Prüfungsnachweise ausreichend und geeignet sind, um als Grundlage für unser Prüfungsurteil zu dienen.

Prüfungsurteil

Nach unserer Beurteilung entspricht der Vergütungsbericht der Group für das am 31. Dezember 2015 abgeschlossene Geschäftsjahr dem Gesetz und den Art. 14-16 der VegüV.

KPMG AG

Simon Ryder
 Zugelassener Revisionsexperte
 Leitender Revisor

Ralph Dicht
 Zugelassener Revisionsexperte

Zürich, Schweiz
 24. März 2016

VERGÜTUNG DER GRUPPE

Vergütungspolitik und Ziele

Die Vergütungspolitik ist ein wichtiges Element unserer Bemühungen, qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gewinnen. Sie ist zentraler Teil unserer auf Integrität und Fairness ausgelegten Anreizstruktur. Sie soll individuelle Leistung belohnen und gleichzeitig Arbeit im Team sowie über Bereichsgrenzen hinweg fördern. Zudem unterstützt sie ein effektives Risikomanagement in Übereinstimmung mit unserer Kontroll- und Compliance-Struktur. Des Weiteren berücksichtigt die Vergütungspolitik die Kapitalstruktur und den langfristigen Erfolg des Unternehmens. Sie legt die Grundlage für das Verhältnis von fixer und variabler leistungsbezogener Vergütung der einzelnen Mitarbeitenden unter Berücksichtigung individueller Aufgaben, Rollen und Verantwortung. Die Vergütungspolitik hat zum Ziel, die Interessen von Mitarbeitenden mit jenen der Kapitalgeber in Einklang zu bringen und damit einen nachhaltigen Mehrwert für die Gruppe zu schaffen.

Die Vergütungspolitik gilt für alle Mitarbeitenden und alle Vergütungspläne der Gruppe. Sie beinhaltet eine detaillierte Beschreibung der vergütungsbezogenen Grundsätze, Zielsetzungen, Programme sowie der Vergütungsstandards und -prozesse der Gruppe. Dabei richtet sich die Vergütungspolitik nach den Vorgaben der FINMA sowie anderer Regulatoren, die für die Gruppe ebenfalls massgeblich sind.

Die Vergütungspolitik wird unter Führung des Vergütungsausschusses des Verwaltungsrats regelmässig überprüft und bei Bedarf aktualisiert; alle Änderungen müssen vom Verwaltungsrat genehmigt werden. Sie steht sämtlichen Mitarbeitenden zur Verfügung und ist auch abrufbar unter www.credit-suisse.com/compensation.

Vergütungsausschuss

Dem Vergütungsausschuss obliegt die Verantwortung für die Erarbeitung und Umsetzung der Grundsätze für die Vergütung der Gruppe und der Geschäftsleitung, die vom Verwaltungsrat zu genehmigen sind. In Übereinstimmung mit der Vergütungsverordnung und den Statuten stimmen die Aktionäre jährlich über die Genehmigung der Vergütung des Verwaltungsrats und der Geschäftsleitung auf der Grundlage entsprechender Vorschläge des Verwaltungsrats ab. Der Vergütungsausschuss besteht aus mindestens drei Verwaltungsratsmitgliedern, die alle unabhängig sein müssen. Derzeit sind dies Jean Lanier (Vorsitz), Iris Bohnet, Andreas N. Koopmann und Kai S. Nargolwala. Sie alle wurden in Übereinstimmung mit den Unabhängigkeitskriterien des Swiss Code of Best Practice for Corporate Governance und der FINMA sowie den Bestimmungen der New York Stock Exchange (NYSE) und des Nasdaq Stock Market (Nasdaq) vom Verwaltungsrat für unabhängig erklärt.

► Siehe «Unabhängigkeit» in Corporate Governance – Verwaltungsrat für weitere Informationen darüber, wie die Gruppe die Unabhängigkeit ihrer Verwaltungsräte bestimmt.

Berater

Zur Unterstützung zieht der Vergütungsausschuss bei Bedarf auf Kosten der Gruppe externe Berater hinzu. McLagan, eine auf Benchmarking von Leistungs- und Vergütungsdaten für die Finanzdienstleistungsbranche spezialisierte Unternehmensberatung, unterstützt den Vergütungsausschuss. Ziel ist, marktgerechte und den regulatorischen Entwicklungen entsprechende Vergütungspraktiken sicherzustellen, welche mit der Vergütungspolitik der Gruppe konsistent sind. McLagan hat einen Senior Consultant als Berater des Vergütungsausschusses ernannt. Die von diesem Berater erbrachten Dienstleistungen beschränken sich ausschliesslich auf die Unterstützung des Vergütungsausschusses. Der Vergütungsausschuss arbeitet zudem mit der Kanzlei Nobel & Hug als externe Rechtsberaterin zusammen. Vor deren Ernennungen führte der Vergütungsausschuss eine Unabhängigkeitsbeurteilung dieser Berater gemäss den Vorschriften der US Securities and Exchange Commission (SEC) und den Kotierungsstandards der NYSE und der Nasdaq durch.

Sitzungen und jährliche Leistungsbeurteilung

Der Präsident des Verwaltungsrats (Präsident) und der CEO können an den Sitzungen des Vergütungsausschusses teilnehmen, und der Vorsitzende des Vergütungsausschusses entscheidet nach Bedarf über die Teilnahme anderer Mitglieder des Verwaltungsrats, der Geschäftsleitung, des Senior Management, der Vergütungsberater und der externen Rechtsberater.

Jeweils im Januar tritt der Vergütungsausschuss in Anwesenheit des Präsidenten und des CEO zusammen, primär um die Ergebnisse der Gruppe, der Geschäftsbereiche sowie die Leistung ihrer Führungskräfte im vorangegangenen Geschäftsjahr zu evaluieren. Darauf aufbauend folgen die Empfehlungen an den Verwaltungsrat bezüglich der variablen leistungsabhängigen Vergütung (Vergütungspools) für die Geschäftsdivisionen und die zentralen Dienste. Der Vergütungsausschuss berücksichtigt für die Leistungsbeurteilung auch Informationen der Vorsitzenden des Risk Committee und des Audit Committee, die an den Sitzungen des Vergütungsausschusses im Januar teilnehmen können. Beide Committees stellen dem Vergütungsausschuss alle Informationen, welche dieser für seine Tätigkeitsausübung benötigt, zur Verfügung. Der Vergütungsausschuss bewilligt nach Rücksprache mit dem Vorsitzenden des Audit Committee die Vergütung des Leiters der Internen Revision.

Der Vergütungsausschuss stützt sich auch auf Informationen der internen Kontrollinstanzen der Gruppe. Dies umfasst insbesondere Beiträge von Risikomanagement, General Counsel, Compliance and Regulatory Affairs sowie Interner Revision in Bezug auf Kontroll- und Compliance-Belange, aber auch allfällige Verstösse gegen massgebliche Grundlagen und Richtlinien oder den Code of Conduct der Gruppe. Der Vergütungsausschuss überprüft insbesondere ob und wie sich Disziplinarverfahren von Mitarbeitern auf deren variable leistungsbezogene Vergütung ausgewirkt haben.

Zur Erfüllung der aufsichtsrechtlichen Vorgaben im Zusammenhang mit Mitarbeitenden, die im Rahmen ihrer Tätigkeit

Vergütung

Risiken eingehen, überprüft und genehmigt der Vergütungsausschuss auch die Vergütung jener Mitarbeitenden, die als Risikonehmer und Kaderpersonal in sensiblen Kontrollstellen (► Material Risk Takers and Controllers, MRTC) identifiziert wurden. Das Risk Committee ist an der Leistungsbeurteilung der MRTC beteiligt.

► Siehe «Risikonehmer und Kaderpersonal in sensiblen Kontrollstellen» im Abschnitt «Berücksichtigung von Risiko- und Kontrollaspekten» für weitere Informationen.

Im Jahr 2015 hielt der Vergütungsausschuss 14 Sitzungen (einschliesslich Telefonkonferenzen) ab mit folgenden Schwerpunkten:

- Überprüfung der Höhe und Form der Vergütung an die Mitglieder der Geschäftsleitung angesichts der Veränderungen der Organisations- und Führungsstruktur der Gruppe;
- Überprüfung der Höhe der Vergütung sowie Zeitpunkt der Auszahlung an die Mitglieder des Verwaltungsrats unter Berücksichtigung von Aktionärsrückmeldungen in den Jahren 2014 und 2015;
- Leistungsbeurteilung der Gruppe und Festlegung der Vergütungspools unter der früheren und der überarbeiteten divisionalen Struktur;
- Beobachtung globaler Markttrends und aufsichtsrechtlicher Anforderungen in Bezug auf Vergütung bei Finanzinstituten sowie Analyse der Auswirkungen der Vergütungsverordnung;
- Überprüfung des gewählten Ansatzes bezüglich Mitarbeitervergütungen im Rahmen der laufenden regulatorischen Entwicklungen, z. B. der CRD IV Richtlinien;
- Überwachung von Massnahmen des Managements in Bezug auf die Beteiligung der Risikomanagementfunktion an der Leistungsbeurteilung und am Vergütungsprozess, insbesondere bezüglich Risikonehmern und MRTC, im Einklang mit aufsichtsrechtlichen Vorgaben; und
- Überwachung der Verbindung zwischen verantwortungsvollem Mitarbeiterverhalten und der Vergütung, einschliesslich der Auswirkungen von Fehlverhalten auf die Vergütung und der Anwendung von Malusbestimmungen.

Der Vorsitzende des Vergütungsausschusses pflegt einen aktiven Dialog mit den wichtigsten Aufsichtsbehörden der Gruppe in Bezug auf die Vergütungsprozesse und -pläne. Ausserdem tauscht er sich mit Aktionären und ihren Vertretern aus.

Genehmigungskompetenz

Die Zuständigkeiten und Kompetenzen in Bezug auf die Vergütungspolitik und die Vergütung der verschiedenen Mitarbeitergruppen sind im OGR und im Reglement des Vergütungsausschusses festgehalten und abrufbar unter www.credit-suisse.com/governance.

Die Genehmigung des Verwaltungsrats auf Empfehlung des Vergütungsausschusses ist erforderlich für:

- Erarbeitung/Änderung der Vergütungspolitik der Gruppe;
- Erarbeitung/Änderung der Vergütungspläne;
- Festlegung der Gesamtbeträge (Pools) der Gruppe und der Divisionen;

- Festlegung der Vergütung der Geschäftsleitungsmitglieder, einschliesslich des CEO, die nach der Vergütungsverordnung von den Aktionären genehmigt werden muss; und
- Festlegung der Vergütung des Verwaltungsrats, einschliesslich des Präsidenten, die gemäss der Vergütungsverordnung von den Aktionären genehmigt werden muss.

Die Genehmigung des Vergütungsausschusses ist erforderlich für Vergütungsentscheide in Bezug auf:

- den Leiter Interne Revision (nach Absprache mit dem Vorsitzenden des Audit Committee);
- Risikonehmer und Kaderpersonal in sensiblen Kontrollstellen (MRTC); und
- andere ausgewählte Mitglieder des Managements.

Auswirkungen der Regulierung auf die Vergütung

Verschiedene Aufsichtsbehörden der Gruppe richten ihre Aufmerksamkeit auf die Vergütung, darunter auch die FINMA. Die Anforderungen der FINMA sind im Rundschreiben «Vergütungssysteme» dargelegt. Ausserdem haben mehrere Aufsichtsbehörden, darunter die Regulatoren in den USA, der EU und in Grossbritannien, Vorschriften erlassen, die von den Grundsätzen der FINMA abweichen oder diese ergänzen. Wo nötig werden deshalb die Vergütungspläne im jeweiligen Rechtsgebiet lokal angepasst. In der Regel ist dies mit zusätzlichen Bestimmungen, Konditionen und Verfahren an den jeweiligen Standorten verbunden. Die Gruppe überwacht laufend die aufsichtsrechtlichen und gesetzgeberischen Entwicklungen in allen relevanten Rechtsgebieten sowie die besten Praktiken der Branche im Bereich der Vergütung und die von verschiedenen Aufsichtsbehörden herausgegebenen Erläuterungen.

Pools für die variable leistungsbezogene Vergütung

Bei der Festlegung der Pools strebt der Vergütungsausschuss eine ausgewogene Verteilung des Gewinns zwischen Aktionären und Mitarbeitenden an und verwendet als primäres Leistungskriterium den ökonomischen Gewinn. Berücksichtigt werden aber auch Leistungsmessgrössen und bestimmte nicht finanzielle Kriterien, einschliesslich Risiko-, Kontroll-, Compliance- und ethischer Überlegungen sowie die relative Leistung im Vergleich zu Mitbewerbern wie auch das Markt- und regulatorische Umfeld.

Der ökonomische Gewinn entspricht auf Stufe der Gruppe und der Divisionen dem Ergebnis vor Steuern und Aufwand für variable leistungsbezogene Vergütung nach Abzug der Eigenkapitalkosten, die nach Massgabe des regulatorischen Kapitals berechnet werden. Für 2015 wurde das regulatorische Kapital für jede Division definiert als Durchschnitt aus 10% der durchschnittlichen divisionalen ► risikogewichteten Aktiven gemäss den Vorgaben unter ► Basel III und 2,7% der durchschnittlichen divisionalen Leverage-Risikoposition, womit der Erwartung erhöhter regulatorischer Anforderungen Rechnung getragen wurde. Anfang 2015 lag die Vorgabe für die Leverage-Risikoposition bei 2,4%, und es wurde erwartet, dass sie bis zum Jahresende auf mindestens 3,0% ansteigen würde. Daraus resultierte die graduelle Anpassung auf 2,7% für das Gesamtjahr 2015. Das regulatorische Kapital für die

Gruppe ist definiert als die Summe der divisionalen Bestandteile. Im ökonomischen Gewinn sind in den Gruppen- und Divisionsergebnissen bedeutende Rückstellungen für Rechtsstreitigkeiten und Kosten aus Vergleichen, Restrukturierungskosten, refinanzierungsbezogene Bewertungsanpassungen (Funding Valuation Adjustments) sowie andere wesentliche Positionen, die vom Vergütungsausschuss genehmigt wurden, nicht enthalten. Für 2015 wurde die Goodwill-Wertberichtigung von CHF 3,8 Mia., die sich zum grössten Teil aus der Akquisition von Donaldson, Lufkin & Jenrette Inc. im Jahr 2000 ergab, von der Berechnung des ökonomischen Gewinns ausgenommen, da diese Wertberichtigung für die operative Leistung bezüglich der Festlegung der Pools nicht relevant war. Die Berechnung des ökonomischen Gewinns für die Gruppe umfasst zudem keine Fair-Value-Gewinne und -Verluste aus Veränderungen der eigenen Kreditrisikoprämien. Der adjustierte ökonomische Gewinn reflektiert die Profitabilität der Divisionen und der Gruppe und das zur Erzielung dieser Profitabilität eingesetzte Kapital. Der Vergütungsausschuss strebt vorbehaltlich der Leistung der Gruppe und der Marktbedingungen langfristig eine ausgewogenere Verteilung des ökonomischen Gewinns zwischen Mitarbeitenden und Aktionären an.

Die Festlegung der Pools erfolgt jährlich, wobei unterjährig Rückstellungen für die Vergütungspools der Divisionen und der Gruppe gebildet werden. Der Vergütungsausschuss überprüft diese Rückstellungen und die zugrunde liegenden Leistungskennzahlen regelmässig und ordnet in Ausnahmefällen Anpassungen an, um sicherzustellen, dass der Umfang der Pools mit den Vergütungszielen der Gruppe übereinstimmt. Die divisionalen Pools für 2015 wurden auf Basis der am 21. Oktober 2015 bekannt gegebenen überarbeiteten Divisionsstruktur festgelegt.

Der Gesamtbetrag des Pools für die zentralen Dienste ist nicht an die Ergebnisse der einzelnen Divisionen gekoppelt, welche die Mitarbeitenden der zentralen Dienste unterstützen, sondern berücksichtigt das gruppenweite Finanzergebnis, gemessen am ökonomischen Gewinn und an qualitativen Messgrössen der Gruppe. Dadurch werden die Mitarbeitenden der zentralen Dienste, einschliesslich jener, die Kontrollfunktionen ausüben, unabhängig vom Erfolg der Divisionen entschädigt. Wie bei den Divisionen werden auch bei den zentralen Diensten Risiko-, Kontroll-, Compliance- und ethische Überlegungen sowie die relative Leistung im Vergleich zu Mitbewerbern wie auch das Markt- und regulatorische Umfeld berücksichtigt. Um den Pool für die zentralen Dienste zu generieren, werden die Pools der Divisionen entsprechend gekürzt.

Nachdem die Pools auf Gruppen- und Divisionsebene festgelegt worden sind, werden sie nach denselben oder ähnlichen Kriterien auf die einzelnen Geschäftsbereiche heruntergebrochen. Dabei ist die Berücksichtigung des in Anspruch genommenen Kapitals sowie der eingegangenen Risiken von zentraler Bedeutung. Durch diesen Prozess wird gewährleistet, dass die Geschäftsbereichsleiter der Wichtigkeit des in Anspruch genommenen Kapitals bei der Festlegung des Pools für ihren Geschäftsbereich genügend Rechnung tragen. Die verfügbaren Pools werden von den Linienvorgesetzten den Mitarbeitenden schliesslich unter Berücksichtigung der individuellen

Leistungen und des Erfolgs des Geschäftsbereichs zugewiesen. Der Vergütungspool wird den verschiedenen Funktionen innerhalb der zentralen Dienste aufgrund von Faktoren wie dem Erreichen von Leistungszielen, der Einhaltung von Richtlinien und Vorschriften sowie den Marktbedingungen zugewiesen.

Vergleich mit Bezugsgruppen

Die Beurteilung des wirtschaftlichen Umfelds und der Konkurrenzsituation ist ein weiteres wichtiges Element im Vergütungsprozess, um eine marktgerechte und gleichzeitig konkurrenzfähige Vergütung der Mitarbeitenden sicherzustellen. Die Höhe der Vergütung einzelner Funktionen wird unter Einbezug interner und externer Vergleichsanalysen festgelegt, wobei geografische Unterschiede berücksichtigt werden. Der Vergütungsausschuss erhält vom Vergütungsberater, McLagan, regelmässige Berichte über Branchen- und Markttrends, einschliesslich Performance- und Vergütungstrends der wichtigsten Wettbewerber.

Berücksichtigung von Risiko- und Kontrollaspekten

Risiko- und Kontrollaspekte sind integrierter Bestandteil der Leistungsbeurteilung und der Vergütungsprozesse. Dadurch soll sichergestellt werden, dass der Vergütungsansatz der Gruppe mit den Risiko- und Kontrollprozessen verknüpft ist und dem Eingehen exzessiver Risiken entgegenwirkt.

Kontrollfunktionen

Um die Profitabilität und Risiken bei der Festlegung der jährlichen Leistungsziele und Ergebnisse aufeinander abzustimmen, werden alle Mitarbeitenden aufgrund einer Reihe von Verhaltensregeln (Business Conduct Behaviors) beurteilt, zu denen die Einhaltung des Code of Conduct, das Hinterfragen und Eskalieren, Incident Reporting, die Qualitätssicherung und die Arbeitspriorisierung gehören. Neben der jährlichen Leistungsbeurteilung durch den zuständigen Linienvorgesetzten stellen die unabhängigen Kontrollstellen des Unternehmens sicher, dass allfällige disziplinarische Verfehlungen von Mitarbeitenden bei der Festlegung der individuellen variablen leistungsbezogenen Vergütung berücksichtigt werden. Die Kontrollstellen sind von den Geschäftsbereichen unabhängig und umfassen die Bereiche General Counsel, Compliance and Regulatory Affairs, Risikomanagement, Finance, Interne Revision sowie Human Resources, Communications & Branding. Disziplinarcommissionen erlassen auf Antrag der Kontrollstellen bei Bedarf Empfehlungen für Disziplinar massnahmen. In Übereinstimmung mit den geltenden Malusklauseln, können solche Massnahmen in einer Kürzung oder Streichung der variablen leistungsbezogenen Vergütung des betroffenen Mitarbeiters im laufenden Jahr oder der aufgeschobenen Vergütungsansprüche aus den Vorjahren bestehen und gegebenenfalls bis hin zur Entlassung führen. Das Audit und das Risk Committee erhalten in regelmässigen Abständen Informationen über allfällige Disziplinarfälle und haben ein Mitspracherecht bei Disziplinar massnahmen. Disziplinar massnahmen und deren Auswirkungen auf die variable leistungsbezogene Vergütung der betreffenden Mitarbeitenden werden dem Vergütungsausschuss zur Kenntnis gebracht.

Risikonehmer (Covered Employees, einschliesslich Material Risk Takers und Kaderpersonal in sensiblen Kontrollstellen)

Risikonehmer und Kaderpersonal in sensiblen Kontrollstellen

Als Risikonehmer und Kaderpersonal in sensiblen Kontrollstellen (MRTC) gelten Mitarbeitende, die entweder einzeln oder als Teil einer Gruppe mit ihrer Tätigkeit einen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil der Gruppe haben können. Die Kriterien für die Klassifizierung von Mitarbeitenden als MRTC für die Gruppe werden vom Verwaltungsrat auf Empfehlung des Vergütungsausschusses und des Risk Committee genehmigt.

Mitarbeitende, die eines oder mehrere der folgenden Kriterien erfüllen, werden als MRTC eingestuft:

- Mitglieder der Geschäftsleitung;
- Mitarbeitende, die direkt einem Mitglied der Geschäftsleitung unterstellt sind: i) in den Divisionen sind dies Mitarbeitende, die aus Gruppensicht bedeutende Geschäftsbereiche führen, und die Mitglieder von Management Committees auf Divisions-ebene; und ii) bei den zentralen Diensten ist dies Kaderpersonal in Kontrollstellen in den Bereichen Interne Revision, Finance, Risikomanagement, General Counsel, Compliance and Regulatory Affairs sowie Human Resources, Communications & Branding, das für die Überwachung von Einzelpersonen oder Personengruppen zuständig ist, welche für die Gruppe erhebliche Risiken eingehen;
- Mitarbeitende, die – individuell oder als Teil einer Gruppe – einen erheblichen Anteil des Kapitals der Gruppe einem Risiko aussetzen (dazu zählen Händler sowie andere Mitarbeitende, die zur Bewirtschaftung, Überwachung oder Genehmigung von Risikopositionen befugt sind, welche erheblichen Einfluss auf das Finanzergebnis der Gruppe haben könnten);
- die 150 Mitarbeitenden mit der konzernweit höchsten Gesamtvergütung, unabhängig von der jeweiligen Position oder Funktion;
- sämtliche britischen Managing Directors und alle anderen Mitarbeitenden, die aufgrund ihrer Funktion in Grossbritannien und der potenziellen Auswirkungen ihrer mit Risiken verbundenen Aktivitäten bezüglich der britischen Tochtergesellschaften der Definition des britischen Regulators der Gruppe, der Prudential Regulation Authority (PRA), von «PRA Code Staff» entsprechen; und
- sonstige Mitarbeitende, deren Funktion als Einzelperson oder als Teil einer Gruppe mit potenziellen Auswirkungen auf das Markt-, Reputations- oder operationelle Risiko der Gruppe verbunden ist.

Vergütungsverfahren für Risikonehmer (Covered Employees)

Eine breitere Gruppe von Mitarbeitenden, die gemeinsam als Risikonehmer (Covered Employees) bezeichnet werden, unterliegen dem gleichen Vergütungsverfahren, welches für MRTC gilt. Zu ihnen gehören neben den MRTC alle Umsatz generierenden Mitarbeitenden der Divisionen Global Markets und Investment Banking & Capital Markets, die in den USA arbeiten. Des Weiteren wurden alle Branch Manager des inländischen Private-Banking-Geschäfts in den USA zu dieser Gruppe gezählt. Sie hatten allerdings durch die im Oktober 2015 bekannt gegebene

Rekrutierungsvereinbarung mit Wells Fargo keinen Anspruch auf eine variable leistungsbezogene Vergütung für 2015.

Im Vergütungsprozess unterliegen die Risikonehmer besonders hohen Anforderungen. Risikonehmer und deren Vorgesetzte müssen Risikoüberlegungen in die Leistungsziele und -beurteilung einbeziehen sowie bei der Festlegung der jährlichen Risikoziele, der Beurteilung der Risikoleistungen und der anschliessenden Festlegung der risikoadjustierten variablen leistungsbezogenen Vergütung spezifisch auch nach Art der Risiken der einzelnen Mitarbeitenden unterscheiden. Die zu berücksichtigenden Risikoarten umfassen Reputations-, Kredit-, Markt-, operationelle, Liquiditäts- sowie Rechts- und Compliance-Risiken und sind je nach Funktion unterschiedlich ausgeprägt. Berücksichtigt werden sowohl die realisierten als auch die mit der Funktion oder Aktivität verbundenen potenziellen Risiken.

Malusbestimmungen

Alle aufgeschobenen Vergütungsansprüche enthalten Bestimmungen, die es der Gruppe ermöglichen, die Ansprüche vor ihrer Übertragung zu reduzieren oder zu annullieren, falls das Verhalten einer Person einen wesentlichen negativen Einfluss auf die Gruppe hat, von schwerwiegendem Fehlverhalten oder schwerwiegenden Fehlern zeugt beziehungsweise von der zuständigen Disziplarkommission der Gruppe überprüft wird.

Zusätzliche Malusbestimmungen kommen zum Tragen, falls das Verhalten oder die Leistungen einer Person Folgendes verursachen oder verursachen könnten:

- eine bedeutende Reduktion des Ergebnisses oder der regulatorischen Kapitalausstattung der Gruppe, einer ihrer Divisionen oder Regionen;
- einen gravierenden Mangel in der Risikokontrolle, einen Reputationsschaden oder ähnliche Ereignisse; oder
- eine Kombination der obigen Punkte, worüber der Verwaltungsrat nach eigenem Ermessen entscheidet.

Für Performance-Share-Ansprüche gelten zusätzliche Bestimmungen, die zu einer Kürzung oder Annullierung des gesamten Bestands aufgeschobener Ansprüche im Falle künftiger negativer Geschäftsergebnisse führen können. Diese zusätzlichen Bestimmungen kommen zur Anwendung, unabhängig davon, ob der einzelne Mitarbeiter oder die einzelne Mitarbeiterin einen Beitrag zu diesen Ergebnissen geleistet hat.

► Siehe «Vergütungsstruktur» für weitere Ausführungen zur aufgeschobenen Vergütung.

► Siehe «Performance-Share-Ansprüche» im Abschnitt «Variable leistungsbezogene Vergütung und aufgeschobene Ansprüche» für weitere Informationen über diese Ansprüche und die leistungsabhängigen Malusbestimmungen sowie Tabelle «Möglicher Wertabschlag auf Performance-Share- und STI-Ansprüchen» für weitere Informationen zu den anwendbaren Kürzungen.

Rückforderungsbestimmungen

Die oben genannten Malusbestimmungen betreffen nur aufgeschobene Ansprüche vor deren Übertragung. Von der PRA erlassene Vorschriften verlangen zusätzliche Rückforderungsbestimmungen, die es der Gruppe unter bestimmten Bedingungen

ermöglichen, variable leistungsbezogene Vergütungen zurückzufordern, auch wenn diese bereits auf entsprechende «PRA Code Staff» übertragen und an sie ausgeschüttet wurden («Clawback»).

Die Clawback-Regelung gilt für die gesamte variable leistungsbezogene Vergütung (einschliesslich aufgeschobener und nicht aufgeschobener Elemente wie die Barkomponente der variablen leistungsbezogenen Vergütung), die PRA Code Staff gewährt wurde. Die Rückforderung kann von der Gruppe bis zu sieben Jahre nach dem Zuteilungsdatum der variablen leistungsbezogenen Vergütungen jederzeit vorgenommen werden, falls:

- die Person sich an einem Verhalten beteiligt hat oder dafür verantwortlich gewesen ist, das der Gruppe erhebliche Verluste gebracht hat;
- die Person die geltenden Anforderungen an die Eignung und Zuverlässigkeit nicht erfüllt hat, wobei dies aufgrund folgender Faktoren beurteilt wird: i) Ehrlichkeit, Integrität und Reputation, ii) Kompetenz und Fähigkeit sowie iii) finanzielle Solidität;
- ein angemessener Nachweis für ein Fehlverhalten der Person oder für einen schwerwiegenden Fehler, den die Person begangen hat, vorliegt; oder
- die Gruppe oder die betreffende Geschäftseinheit ein schweres Versagen des Risikomanagements trifft.

Für PRA Code Staff in anderen Rechtsgebieten als Grossbritannien wird die Gruppe, sofern es die Umstände verlangen, die Anwendung der obigen Rückforderungsbestimmungen verfolgen, soweit das nach örtlichem Recht zulässig ist.

Vergütungsstruktur

Die Vergütung der Mitarbeitenden umfasst fixe und variable leistungsbezogene Elemente. Die fixe Vergütung beinhaltet das Basissalär, das sich nach Position, Erfahrung, Fähigkeit und Marktpraxis richtet, sowie eine Funktionspauschale für bestimmte Mitarbeitende. Die variable Vergütung erfolgt jährlich leistungsbezogen in Abhängigkeit von den Ergebnissen der Gruppe, der Division sowie der individuellen Mitarbeiterleistung. Der Anteil von fixer und variabler leistungsbezogener Vergütung variiert und hängt von der Position, der Tätigkeit und dem Standort des Mitarbeiters ab.

Die variable leistungsbezogene Vergütung für das Jahr 2015 wurde hauptsächlich in Form von Bargeldvergütung, aktienbasierter Vergütung und CCA ausgerichtet. Die aktienbasierte Vergütung und die CCA sind aufgeschobene variable leistungsbezogene Vergütungsinstrumente, deren Übertragung und Abrechnung in der Zukunft erfolgt, wie weiter unten beschrieben.

Mitarbeiterkategorien und Komponenten der Gesamtvergütung für 2015

Mitarbeiterkategorie	Gesamtvergütung				
	Basissalär	Barvergütung	Variable Vergütung		
			Aktienansprüche	Performance-Share-Ansprüche	Contingent Capital Awards
Managing Directors und Directors, die MRTC sind			30%	50%	20%
Sonstige Directors			80%		20%
Sonstige MRTC			50%	50%	
Sonstige Mitarbeitende mit einer Gesamtvergütung von über CHF/USD 250'000			100%		
Mitarbeitende mit einer Gesamtvergütung von unter CHF/USD 250'000					

¹ Bei einer Gesamtvergütung von CHF/USD 250'000 oder mehr wird die Vergütung aufgeschoben.

Basissaläre

Alle Mitarbeitenden erhalten ein Basissalär nach Massgabe ihrer Qualifikationen, ihrer Erfahrung, Verantwortung sowie externer Marktfaktoren.

Funktionspauschale

Die Funktionspauschale ist eine fixe Vergütungskomponente für bestimmte PRA Code Staff und andere Mitarbeitende, die im

Rahmen von regulatorischen Anforderungen der EU als Risikonehmer gelten. Diese Pauschale wird im Hinblick auf die Rolle und die organisatorische Verantwortung der Personen festgelegt. Bei der Berechnung der Obergrenze für die variable leistungsbezogene Vergütung gemäss CRD IV gilt eine Funktionspauschale unter bestimmten Voraussetzungen als fixe Vergütung. Für 2015 wurde die Pauschale ohne Aufschub ganz in bar ausgezahlt.

Variable leistungsbezogene Vergütung und aufgeschobene Ansprüche

Der variable leistungsbezogene Teil der Vergütung eines Mitarbeiters für 2015 wurde bis zu einer Gesamtvergütung von CHF 250'000 oder dem Gegenwert in Lokalwährung (bzw. USD 250'000 bei Mitarbeitenden mit einer Gesamtvergütung in US-Dollar) in bar ausgerichtet. Bei höherer Gesamtvergütung wurde ein Teil der variablen leistungsbezogenen Vergütung in bar ausbezahlt und der Rest in aufgeschobener Form zugeteilt. Der Anteil dieser aufgeschobenen Ansprüche wird mit steigender Gesamtvergütung grösser. Um eine Angleichung an die Marktpraxis sowie lokale Gegebenheiten sicherzustellen, wurden 2015 zwei Tabellen für die aufgeschobenen Vergütungsanteile verwendet: eine für die Region Americas, die andere für den Rest der Welt. Die Aufschiebungssätze für 2015 (ausser für Mitarbeitende mit Funktionspauschale) erstreckten sich für Mitarbeitende in der Region Americas von 17,5% bis 60% der variablen leistungsbezogenen Vergütung und für Mitarbeitende andernorts von 17,5% bis 85% der variablen leistungsbezogenen Vergütung. Damit war die Gesamthöhe der variablen leistungsbezogenen Vergütung in aufgeschobener Form niedriger als 2014, was die finanzielle Abgrenzung des Aufwands für zukünftige Jahre reduziert und in einer flexibleren Kostenbasis resultiert. Wie 2014 lag die Obergrenze der variablen leistungsbezogenen Vergütung, die für 2015 bar ausbezahlt wurde, bei CHF 2 Mio. oder dem Gegenwert in Lokalwährung (bzw. USD 2 Mio. bei Mitarbeitenden mit einer Gesamtvergütung in US-Dollar) pro Mitarbeiter. Für 2015 erhielten 43'225 oder 89,7% aller Mitarbeitenden eine variable leistungsbezogene Vergütung, von denen 835 als MRTC klassifiziert wurden.

► Siehe «Anzahl Mitarbeitende mit variabler leistungsbezogener Vergütung» für weitere Informationen.

Barvergütung

Mitarbeitenden wird der Baranteil ihrer variablen leistungsbezogenen Vergütung am dem Zuteilungsdatum folgenden regulären Zahltag ausgerichtet.

Ansprüche auf gesperrte Aktien

Um die Vorschriften der CRD IV einzuhalten, erhalten Mitarbeitende in Schlüsselpositionen gewisser Gruppengesellschaften in der EU 50% des ihnen sonst als Bargeldvergütung zustehenden Betrags in Form von Aktien mit Übertragungsbeschränkungen. Diese Aktien werden bei der Zuteilung zwar übertragen, bleiben aber je nach Standort zwischen sechs Monate und drei Jahre gesperrt.

Aufgeschobene variable leistungsbezogene Vergütungsinstrumente

Aktienansprüche

Jeder Aktienanspruch berechtigt den Inhaber zum Erhalt einer Aktie der Gruppe am Lieferdatum nach Ablauf der Übertragungsfrist. Aktienansprüche bringen die Interessen der Mitarbeitenden mit jenen der Aktionäre in Einklang und entsprechen

den Erwartungen von Aufsichtsbehörden, einen substanziellen Anteil der variablen leistungsbezogenen Vergütung in dieser Form zuzuteilen.

Aktienansprüche haben eine dreijährige Übertragungsfrist und werden jeweils zu einem Drittel ein, zwei und drei Jahre nach Zuteilung übertragen (gestaffeltes Vesting). Die Anzahl der zugesprochenen Aktienansprüche ergibt sich aus dem Wert dieser Vergütungskomponente für die einzelnen Mitarbeitenden, dividiert durch den anwendbaren Aktienkurs von CHF 19.93, wie vom Vergütungsausschuss im Januar 2016 genehmigt. Der Wert der Aktienansprüche hängt ausschliesslich vom Kurs der Aktie zum künftigen Zeitpunkt der Übertragung ab. Die zwischen dem 1. Januar 2014 und 31. Dezember 2015 zugesprochenen Aktienansprüche berechtigen nicht zum Erhalt von Dividendenäquivalenten. Hingegen berechtigen die ab dem 1. Januar 2016 zugesprochenen Aktienansprüche zum Bezug von Dividendenäquivalenten in Verbindung mit der Übertragung und Lieferung. Dieser geänderte Ansatz entspricht der Marktpraxis und stellt sicher, dass die den Mitarbeitenden zugesprochenen aufgeschobenen Aktienansprüche mit den gleichen Rechten verbunden sind wie tatsächliche Namenaktien der Credit Suisse Group AG und deren Kursentwicklung folgen. Für 2015 erhielten insgesamt 7'125 Mitarbeitende Aktienansprüche zugeteilt.

Performance-Share-Ansprüche

Performance-Share-Ansprüche sind gleich ausgestaltet wie Aktienansprüche mit der Ausnahme, dass sämtliche ausstehenden Ansprüche, einschliesslich jener aus den Vorjahren, dem Vorbehalt expliziter leistungsabhängiger Malusbestimmungen unterliegen. Auf den für 2015 zugesprochenen Performance-Share-Ansprüchen erfolgt ein Wertabschlag bei einem Verlust derjenigen Division, in der die Mitarbeitenden am 31. Dezember 2015 arbeiteten, oder bei negativer den Aktionären zurechenbarer Eigenkapitalrendite (ROE) der Gruppe, je nachdem, welcher Betrag höher ist. Bei Mitarbeitenden in den zentralen Diensten und in der strategischen Abwicklungseinheit wird der Wertabschlag nur im Falle einer negativen Eigenkapitalrendite der Gruppe vorgenommen und ist nicht an den Erfolg der Divisionen geknüpft. Der Vergütungsausschuss bestimmt die Berechnungsbasis der für den Wertabschlag massgebenden Eigenkapitalrendite, die nach Zuteilungsjahr variieren kann. Ausstehende Performance-Share-Ansprüche aus früheren Jahren unterliegen einem Wertabschlag im Falle einer negativen strategischen Eigenkapitalrendite der Gruppe. Diese errechnet sich auf Basis der Kerneergebnisse der Credit Suisse, bereinigt um die Goodwill-Wertberichtigung im Zusammenhang mit der Reorganisation der ehemaligen Division Investment Banking. Für 2015 fiel die strategische Eigenkapitalrendite positiv aus, und alle Divisionen erzielten einen Vorsteuergewinn. Deshalb wurde bei den Performance-Share-Ansprüchen im Jahr 2015 keine negative Anpassung vorgenommen.

Die folgende Tabelle zeigt den möglichen Wertabschlag auf den aufgeschobenen Performance-Share-Ansprüchen (einschliesslich der STI-Ansprüche der Mitglieder der Geschäftsleitung, die einer Division vorstehen).

Möglicher Wertabschlag auf Performance-Share- und STI-Ansprüchen

Wertabschlag, falls Division einen Verlust macht

Vorsteuerverlust der Division (in Mia. CHF)	Kürzung des Ansprachebestands (in %)
(1,00)	(15%)
(2,00)	(30%)
(3,00)	(45%)
(4,00)	(60%)
(5,00)	(75%)
(6,00)	(90%)
(6,67)	(100%)

Wie bei den Aktienansprüchen berechnen die zwischen dem 1. Januar 2014 und 31. Dezember 2015 zugesprochenen Performance-Share-Ansprüche nicht zum Erhalt von Dividendenäquivalenten. Hingegen berechnen die ab dem 1. Januar 2016 zugesprochenen Performance-Share-Ansprüche zum Erhalt von Dividendenäquivalenten in Verbindung mit der Übertragung und Lieferung. Für 2015 erhielten insgesamt 1'760 Mitarbeitende Performance-Share-Ansprüche zugeteilt. Die Managing Directors und die überwiegende Mehrzahl der als MRTC klassifizierten Mitarbeitenden erhielten mindestens 50% ihrer aufgeschobenen variablen leistungsbezogenen Vergütung in Form von Performance-Share-Ansprüchen.

Contingent Capital Awards (CCA)

Die CCA sind ein Instrument der aufgeschobenen Vergütung, das mit ähnlichen Rechten und Risiken verbunden ist wie die von der Gruppe im Markt begebenen bedingten Pflichtwandelanleihen mit hohem Auslösungssatz. Die CCA lauten auf Schweizer Franken beziehungsweise US-Dollar und beinhalten ein bedingtes Recht auf Erhalt halbjährlicher Zinszahlungen in bar, im Fall der im Januar 2016 zugeteilten und in Schweizer Franken denominierten CCA bis zur Übertragung der Ansprüche nach Massgabe des sechsmonatigen London Interbank Offered Rate (LIBOR) plus 4,23% beziehungsweise des sechsmonatigen LIBOR plus 5,41% pro Jahr für die auf US-Dollar lautenden CCA. Der Zinssatz wurde gemäss den am Zuteilungsdatum bestehenden Marktbedingungen für die ausstehenden Pflichtwandelanleihen festgelegt. Die CCA werden nicht gehandelt, und Mitarbeitende, die ihre Vergütung in Schweizer Franken zugesprochen erhielten, erhielten ihre CCA in Schweizer Franken; Mitarbeitende, die ihre Vergütung in anderen Währungen als Schweizer Franken erhielten, erhielten ihre CCA in US-Dollar.

Die Übertragung der CCA ist am dritten Jahrestag nach der Zuteilung vorgesehen, und sie werden nach Zuteilung gestaffelt über drei Jahre hinweg als Aufwand erfasst. Da die CCA als verlustabsorbierendes Kapital der Gruppe nach dem Fortführungsprinzip (Going-Concern Loss-Absorbing Capital) anrechenbar sind, unterliegen Zeitpunkt und Form der Begleichung nach Übertragung der Genehmigung durch die FINMA. Nach Ablauf der Sperrfrist erhalten die Mitarbeitenden entweder ein bedingtes Kapitalinstrument oder eine Barzahlung auf Basis des Fair

Value der CCA. Dieser wird von der Gruppe festgelegt. Bei einer allfälligen Barzahlung wird die Währung der zugeteilten CCA in die lokale Währung der jeweiligen Mitarbeitenden umgerechnet.

Die CCA sind verlustabsorbierend und werden auf null abgeschrieben und annulliert, falls vor Ablauf der Sperrfrist eines der nachstehenden auslösenden Ereignisse eintritt:

- die ausgewiesene Quote des harten Kernkapitals (Common Equity T1, CET1) der Gruppe sinkt unter 7%; oder
- die FINMA erachtet es als notwendig, CCA oder andere vergleichbare Instrumente zu annullieren oder die Gruppe mit staatlicher Hilfe zu rekapitalisieren, um einen Zahlungsausfall oder sonstigen Zahlungsverzug zu vermeiden.

Diese Bedingungen sind vergleichbar mit den Bedingungen der ausstehenden T1-Kapitalinstrumente mit hohem Auslösungssatz, welche die Gruppe seit 2011 im Markt ausstehend hat. Im Gegensatz zu diesen werden die CCA bei Eintreten eines auslösenden Ereignisses nicht in Aktien gewandelt, sondern auf null abgeschrieben.

Die für 2015 an insgesamt 5'789 Mitarbeitende zugeteilten CCA beliefen sich auf CHF 226 Mio.

Sonstige Ansprüche

Soweit aus Konkurrenzgründen erforderlich, kann die Gruppe vom beschriebenen Ansatz abweichen und weitere Vergütungsinstrumente für die Gewinnung oder Bindung von Mitarbeitenden einsetzen. Solche Abweichungen betreffen aber nur einen kleinen Kreis von Mitarbeitenden und erfolgen nur dort, wo die Umstände eine solche spezielle Regelung erfordern. Dies war 2015 bei 236 Mitarbeitenden der Fall. Diese Abweichungen vom üblichen Vergütungsansatz erfordern die Zustimmung des Vergütungsausschusses.

Zudem entrichtet die Gruppe Mitarbeitenden in bestimmten Geschäftsbereichen Provisionen entsprechend gängiger Marktpraxis. Diese Provisionen werden formelbasiert berechnet und in regelmässigen Abständen auf ihre Marktgängigkeit überprüft.

Einschränkungen bezüglich aktienbasierter Ansprüche

Die Gruppe verbietet ihren Mitarbeitenden, Transaktionen zur Absicherung des Werts von ausstehenden aktienbasierten Ansprüchen vorzunehmen; hingegen erlaubt sie ihnen Absicherungen für Ansprüche, die bereits übertragen wurden. Auch die Verpfändung von übertragenen und noch nicht übertragenen aktienbasierten Ansprüchen ist nur mit ausdrücklicher Bewilligung des Vergütungsausschusses zulässig. Ausserdem gelten in Bezug auf den Aktienbesitz, einschliesslich noch nicht übertragener Ansprüche, im Allgemeinen die folgenden Mindestanforderungen:

- Mitarbeitende, die divisionalen Management Committees angehören: 50'000 Aktien; und
- Mitarbeitende, die funktionalen Management Committees angehören: 20'000 Aktien.

► Siehe «Mindestanforderungen in Bezug auf den Aktienbesitz» in Vergütung der Geschäftsleitung – Weitere Aspekte der Vergütung der Geschäftsleitung für weitere Informationen.

Zugeteilte Gesamtvergütung

Die folgende Tabelle zeigt die den Mitarbeitenden für 2015 zugeteilte fixe und variable leistungsbezogene Vergütung im Vergleich zum Vorjahr.

Gesamtvergütung

Für	2015			2014		
	Frei verfügbar	Aufgeschoben	Total	Frei verfügbar	Aufgeschoben	Total
Fixe Vergütung (in Mio. CHF)						
Saläre	5'714	–	5'714	5'417	89	5'506
Sozialversicherung	788	–	788	793	–	793
Sonstige	707 ¹	–	707	657 ¹	–	657
Total fixe Vergütung	7'209	–	7'209	6'867	89	6'956
Variable Leistungsvergütung (in Mio. CHF)						
Bar	1'662	–	1'662	1'653	–	1'653
Aktienansprüche	12	549	561	36	642	678
Performance-Share-Ansprüche	–	429	429	–	529	529
Contingent Capital Awards	–	226	226	–	360	360
Sonstige Baransprüche	–	42	42	–	54	54
Total variable Leistungsvergütung	1'674	1'246	2'920	1'689	1'585	3'274
Sonstige variable Vergütung (in Mio. CHF)						
Barabfindungsansprüche	35	–	35	176	–	176
Barkommissionen	222	–	222	220	–	220
Sonstige ²	27	195	222	13	58	71
Total sonstige variable Vergütung	284	195	479	409	58	467
Zugeteilte Gesamtvergütung (in Mio. CHF)						
Zugeteilte Gesamtvergütung	9'167	1'441	10'608	8'965	1'732	10'697
davon garantierte Bonuszahlungen ³	–	–	83	–	–	51

¹ Enthält für die Jahre 2015 und 2014 einen Aufwand für Vorsorgepläne und sonstige Leistungen für Mitarbeitende im Ruhestand von CHF 359 Mio. beziehungsweise CHF 361 Mio.

² Enthält Ersatz-Awards, um Mitarbeitende für die Löschung aufgeschobener Vergütungen durch ihre früheren Arbeitgeber in entsprechender Höhe zu entschädigen, sowie Retention-Awards und Zahlungen für Neueintritte.

³ Garantierte Bonuszahlungen können als variable Leistungsvergütung oder als Ansprüche für Neueintritte zugeteilt werden.

Die Gesamtvergütung für das Jahr 2015 betrug CHF 10'608 Mio. und war damit um 1% niedriger als für das Jahr 2014. Die niedrigere variable leistungsbezogene und sonstige Vergütung wurde dabei durch die höhere fixe Vergütung teilweise kompensiert. Die für 2015 zugeteilte variable leistungsbezogene Vergütung betrug insgesamt CHF 2'920 Mio., sie war damit gegenüber 2014 um 11% geringer. Die divisionalen Pools bei Global Markets und Investment Banking & Capital Markets gingen um mehr als 30% zurück. Dieser starke Rückgang gegenüber 2014 ist auf das schwächere Finanzergebnis dieser Divisionen für 2015 gegenüber 2014 zurückzuführen. 43% der variablen leistungsbezogenen Vergütung für 2015 erfolgte in aufgeschobener Form, gegenüber 48% im Jahr 2014. Ihre Übertragung erfolgt nach Ablauf der Sperrfristen und unterliegt bestimmten Voraussetzungen, unter

anderem hinsichtlich des fortbestehenden Arbeitsverhältnisses, der Leistung, der Marktbedingungen und der Malusbestimmungen. Diese niedrigeren Aufschiebungssätze sind Bestandteil einer Initiative, die eine schrittweise Verringerung des Abschreibungseffekts aufgeschobener Vergütungen auf zukünftige Geschäftsjahre zum Ziel hat.

Für Barabfindungen im Zusammenhang mit der Freisetzung von Personal bezahlte die Gruppe 2015 CHF 106 Mio. an 760 Mitarbeitende, verglichen mit CHF 189 Mio. an 1'552 Mitarbeitende im Vorjahr. Die sonstigen Ansprüche, einschliesslich Ersatz-Awards, Zahlungen für Neueintritte und Retention-Awards, beliefen sich 2015 auf CHF 222 Mio. an 925 Mitarbeitende, verglichen mit CHF 71 Mio. an 216 Mitarbeitende im Vorjahr.

Anzahl Mitarbeitende mit variabler leistungsbezogener und anderer Vergütung

	MRTC ¹	Übrige Mitarbeitende	2015 Total	MRTC ¹	Übrige Mitarbeitende	2014 Total
Anzahl Mitarbeitende, welchen variable Vergütung zugeteilt wurde						
Variable Vergütung	835	42'390	43'225	801	41'008	41'809
davon bar	602	42'346	42'948	801	41'008	41'809
davon Aktienansprüche	802	6'323	7'125	789	6'794	7'583
davon Performance-Share-Ansprüche	783	977	1'760	764	988	1'752
davon Contingent Capital Awards	782	5'007	5'789	767	5'124	5'891
davon sonstige Baransprüche	61	175	236	63	230	293
Anzahl Mitarbeitende, welchen sonstige variable Vergütung zugeteilt wurde						
Barabfindungsansprüche	10	750	760	6	1'546	1'552 ²
Barkommissionen	–	396	396	–	357	357
Garantierte Bonuszahlungen	7	177	184	9	129	138
Sonstige ³	50	875	925	13	203	216

¹ Nicht enthalten sind Personen, die aufgrund von regulatorischen Vorschriften ausserhalb der Schweiz als MRTC klassiert sein könnten, insbesondere US-basierte Ertragsproduzenten in Global Markets und in Investment Banking & Capital Markets, die gemäss US Federal Reserve als Risikonehmer klassiert wurden, sowie Mitarbeitende gemäss PRA Code.

² Umfasst Mitarbeitende, die eine Barabfindung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses per 31. Dezember 2014 erhielten.

³ Enthält Ersatz-Awards, um Mitarbeitende für die Löschung aufgeschobener Vergütungen durch ihre früheren Arbeitgeber in entsprechender Höhe zu entschädigen, sowie Retention-Awards und Zahlungen für Neueintritte.

Gesamtvergütung für Risikonehmer und Kaderpersonal in sensiblen Kontrollstellen

Die 835 als MRTC eingestuftten Mitarbeitenden erhielten für 2015 eine Gesamtvergütung von CHF 1'396 Mio. sowie eine variable leistungsbezogene Vergütung von insgesamt CHF 835 Mio.;

davon CHF 587 Mio. oder 70% in aufgeschobener Form. MRTC erhielten 50% ihrer aufgeschobenen variablen Vergütung für 2015 als Performance-Share- oder andere Ansprüche, die leistungsabhängigen Malusbestimmungen unterliegen.

Gesamtvergütung für Risikonehmer und Kaderpersonal in sensiblen Kontrollstellen

Für	Frei verfügbar	Aufgeschoben	2015 Total	Frei verfügbar	Aufgeschoben	2014 Total
Fixe Vergütung (in Mio. CHF)						
Total fixe Vergütung	470	–	470	492	–	492
Variable Leistungsvergütung (in Mio. CHF)						
Bar	248	–	248	191	–	191
Aktienansprüche	–	176	176	–	278	278
Performance-Share-Ansprüche	–	254	254	–	426	426
Contingent Capital Awards	–	104	104	–	191	191
Sonstige Baransprüche	–	53	53	–	48	48
Total variable Leistungsvergütung	248	587	835	191	943	1'134
Sonstige variable Vergütung (in Mio. CHF)						
Barabfindungsansprüche	8	–	8	5	–	5
Barkommissionen	–	–	–	–	–	–
Sonstige ¹	2	81	83	–	13	13
Total sonstige variable Vergütung	10	81	91	5	13	18
Gesamtvergütung (in Mio. CHF)						
Gesamtvergütung	728	668	1'396	688	956	1'644
davon garantierte Bonuszahlungen ²	2	9	11	2	5	7

¹ Enthält Ersatz-Awards, um Mitarbeitende für die Löschung aufgeschobener Vergütungen durch ihre früheren Arbeitgeber in entsprechender Höhe zu entschädigen, sowie Retention-Awards und Zahlungen für Neueintritte.

² Garantierte Bonuszahlungen können als variable Leistungsvergütung oder als Ansprüche für Neueintritte zugeteilt werden.

Vergütung

Personalaufwand

Der in der Erfolgsrechnung verbuchte Personalaufwand umfasst Saläre, Funktionspauschalen, variable leistungsbezogene Vergütung, Nebenleistungen und die vom Arbeitgeber getragenen Steuern auf der Vergütung. Der Aufwand für die variable leistungsbezogene Vergütung beinhaltet die Barvergütung für das laufende Jahr, die Amortisierung von in früheren Jahren zugeteilten aufgeschobenen Vergütungsansprüchen sowie Zahlungen für Freisetzung, Neueintritte und Kommissionen an Mitarbeitende. Die Erfassung der Aufwendungen der für eine Periode zugeteilten aufgeschobenen variablen leistungsbezogenen Vergütung erfolgt in

künftigen Perioden in Abhängigkeit vom fortbestehenden Arbeitsverhältnis, von der Leistung, den Malusbestimmungen und weiteren Restriktionen.

Der gesamte Personalaufwand lag 2015 um 2% über dem Niveau des Vorjahres, was vor allem auf den höheren Aufwand für fixe Vergütungen zurückzuführen war. Obwohl sich die 2015 zugesprochenen variablen leistungsbezogenen Vergütungen im Vergleich zu 2014 um 11% verringerten, sank der Aufwand der variablen leistungsbezogenen Vergütungen im Berichtszeitraum lediglich um 1% aufgrund der Auswirkungen der niedrigeren Aufschiebungssätze 2015 gegenüber 2014.

Personalaufwand

31. Dezember	2015			2014		
	Laufende Vergütung	Aufgeschobene Vergütung	Total	Laufende Vergütung	Aufgeschobene Vergütung	Total
Fixer Vergütungsaufwand (in Mio. CHF)						
Saläre	5'714	37	5'751	5'417	18	5'435
Sozialversicherung ¹	788	–	788	793	–	793
Sonstige	707 ²	–	707	657 ²	–	657
Total fixer Vergütungsaufwand	7'209	37	7'246	6'867	18	6'885
Variabler Leistungsvergütungsaufwand (in Mio. CHF)						
Bar	1'662	–	1'662	1'653	–	1'653
Aktienansprüche	12	819 ³	831	36	921 ³	957
Performance-Share-Ansprüche	–	563	563	–	611	611
Contingent Capital Awards	–	430	430	–	214	214
Capital-Opportunity-Facility-Ansprüche	–	16	16	–	13	13
Plus-Bond-Ansprüche	–	22	22	–	36	36
Partner-Asset-Facility-2011-Ansprüche ⁴	–	2	2	–	7	7
Baransprüche mit Verfügungsbeschränkung	–	39	39	–	92	92
Scaled Incentive Share Units ⁵	–	–	–	–	(3)	(3)
Partner-Asset-Facility-2008-Ansprüche ⁴	–	34	34	–	87	87
Sonstige Baransprüche	6	410	416	–	404	404
Aufgegebene Geschäftsbereiche	–	–	–	–	(8)	(8)
Total variabler Leistungsvergütungsaufwand	1'680	2'335	4'015	1'689	2'374	4'063
Sonstiger variabler Vergütungsaufwand (in Mio. CHF)						
Abfindungszahlungen	35	–	35	152	–	152
Kommissionen	222	–	222	221	–	221
Sonstige	28	–	28	13	–	13
Total sonstiger variabler Vergütungsaufwand	285	–	285	386	–	386
Total Vergütungsaufwand (in Mio. CHF)						
Total Vergütungsaufwand	9'174	2'372	11'546⁶	8'942	2'392	11'334⁶

¹ Entspricht dem Anteil der Gruppe an den obligatorischen Sozialversicherungsbeiträgen für Mitarbeitende.

² Enthält für die Jahre 2015 und 2014 einen Aufwand für Vorsorgepläne und sonstige Leistungen für Mitarbeitende im Ruhestand von CHF 359 Mio. beziehungsweise CHF 361 Mio.

³ Enthält einen Vergütungsaufwand von CHF 25 Mio. und CHF 19 Mio. im Zusammenhang mit Ersatzaktienansprüchen, die 2015 beziehungsweise 2014 zugeteilt wurden.

⁴ Enthält die Veränderung des Fair Value der zugrunde liegenden indexierten Vermögenswerte während der Periode.

⁵ Enthält verwirkte Ansprüche.

⁶ Enthält für die Jahre 2015 und 2014 einen Aufwand für Abfindungen und sonstige Vergütung von CHF 89 Mio. beziehungsweise CHF 275 Mio. im Zusammenhang mit der Reduktion des Personalbestandes.

Geschätzter nicht erfasster Vergütungsaufwand

Die Tabelle zeigt den geschätzten, in der Erfolgsrechnung noch nicht erfassten Vergütungsaufwand für aufgeschobene Vergütungsansprüche für 2015 sowie die per 31. Dezember 2015 noch ausstehenden aufgeschobenen Ansprüche aus früheren Vergütungsperioden. Die Zahlen beruhen auf den Werten der einzelnen

Ansprüche zum Zuteilungszeitpunkt unter Berücksichtigung aktueller Fair-Value-Schätzungen für Anpassungen aufgrund von Leistungskriterien oder der Verwirkung von Ansprüchen, jedoch ohne Berücksichtigung möglicher künftiger Marktwertanpassungen.

Geschätzter nicht erfasster Vergütungsaufwand

	Aufgeschobene Vergütung		2015	Aufgeschobene Vergütung		2014
	Für 2015	Für Ansprüche des Vorjahres		Für 2014	Für Ansprüche des Vorjahres	
Geschätzter nicht erfasster Vergütungsaufwand (in Mio. CHF)			Total			Total
Aktienansprüche	521	573 ¹	1'094	643	762 ¹	1'405
Performance-Share-Ansprüche	386	165	551	533	231	764
Contingent Capital Awards	259	230	489	418	210	628
Capital-Opportunity-Facility-Ansprüche	–	–	–	–	5	5
Plus-Bond-Ansprüche ²	–	–	–	–	4	4
Adjustable-Performance-Plan-Aktienansprüche	–	–	–	–	–	–
Adjustable-Performance-Plan-Baransprüche	–	–	–	–	–	–
Baransprüche mit Verfügungsbeschränkung	–	–	–	–	41	41
Sonstige Baransprüche	42	176	218	55	166	221
Geschätzter nicht erfasster Vergütungsaufwand	1'208	1'144	2'352	1'649	1'419	3'068

¹ Enthält einen geschätzten, nicht erfassten Vergütungsaufwand von CHF 59 Mio. und CHF 39 Mio. im Zusammenhang mit Ersatzaktienansprüchen, die 2015 beziehungsweise 2014 an neue Mitarbeitende zugeteilt wurden und nicht die Vorjahre betreffen.

² Entspricht Aktienansprüchen, die aufgrund des freiwilligen Umtauschgebots an die Mitarbeitenden in Plus-Bond-Ansprüche umgetauscht wurden, nach Berücksichtigung von geschätzten zukünftigen verwirkten Ansprüchen. Diese Ansprüche werden bis ins Jahr 2016 erworben.

► Siehe «Nicht länger eingesetzte Vergütungspläne» für Beschreibungen der Ansprüche, die vor 2014 zugeteilt wurden.

Auswirkungen der aktienbasierten Vergütung auf das Eigenkapital

Die Verbuchung aktienbasierter Ansprüche als Aufwand in der Erfolgsrechnung hat im Allgemeinen keine Auswirkungen auf das Eigenkapital, da der Verbuchung des Aufwands die gleichzeitig erfasste Verpflichtung zur Lieferung der Aktien gegenübersteht. Steuerliche Effekte im Zusammenhang mit der Aufwanderfassung und Erfüllung aktienbasierter Ansprüche werden in den Kapitalreserven erfasst.

Bis 2011 kam die Gruppe ihren Verpflichtungen zur Lieferung von Aktien aus aktienbasierten Ansprüchen in der Regel durch den Kauf von Aktien auf dem Markt nach. Wenn die Gruppe zur Erfüllung ihrer Verpflichtungen zur Lieferung von Aktien auf dem Markt Aktien erwirbt, wird das Eigenkapital um den Kaufpreis dieser Aktien reduziert.

Für den Zeitraum 2011–2013 wurden zur Erfüllung dieser Verpflichtungen meist Aktien aus bedingtem Kapital ausgegeben. Im zweiten Halbjahr 2013 nahm die Gruppe den Kauf von Aktien im Markt wieder auf, um einen Teil dieser Verpflichtungen zu erfüllen. 2014 wurden die Verpflichtungen der Gruppe zur Lieferung von Aktien grösstenteils durch Käufe am Markt erfüllt. 2015 wurden alle Verpflichtungen durch Käufe am Markt gedeckt. Zurzeit

beabsichtigt die Gruppe, ihre künftigen Verpflichtungen durch Käufe am Markt oder durch den Einsatz von verfügbarem bedingtem Kapital zu erfüllen.

Ausstehende aktienbasierte Ansprüche

Ende 2015 waren 136,2 Mio. aktienbasierte Ansprüche ausstehend, davon 80,3 Mio. Aktienansprüche und 55,9 Mio. Performance-Share-Ansprüche.

Inhaber aller Formen von ausstehenden und noch nicht beglichenen aktienbasierten Ansprüchen waren nicht berechtigt, an der am 19. November 2015 genehmigten Bezugsrechtsemission zu partizipieren, da die Bezugsrechte nur im Zusammenhang mit Namenaktien der Credit Suisse Group AG ausgegeben wurden. Entsprechend den Bestimmungen des Master Share Plan der Credit Suisse Group AG wurde die Zahl der ausstehenden aufgeschobenen aktienbasierten Ansprüche, die jede Person hielt, um 2,89% erhöht, um die anteilmässige Verwässerung der Namenaktien der Credit Suisse Group AG, die sich aus der Bezugsrechtsemission ergab, auszugleichen. Die Bestimmungen für diese neuen Aktien waren die gleichen wie für die bestehenden aktienbasierten Ansprüche.

Nachfolgende Aktivität

Für Leistungen im Geschäftsjahr 2015 teilte die Gruppe Anfang 2016 rund 28,8 Mio. neue Aktienansprüche und 21,3 Mio. neue

Vergütung

Performance-Share-Ansprüche zu. Zudem wurden entsprechend der Vergütungspolitik der Gruppe aufgeschobene variable leistungsbezogene Vergütungen in Form von CCA im Umfang von CHF 226 Mio. zugeteilt.

Im ersten Halbjahr 2016 plant die Gruppe, 62,2 Mio. aufgeschobene aktienbasierte Ansprüche aus den Vorjahren zu begleichen, darunter 35,3 Mio. Aktienansprüche und 25,6 Mio. Performance-Share-Ansprüche. Die Gruppe plant, dieser Lieferverpflichtung durch Aktienkäufe am Markt oder durch den Einsatz von verfügbarem bedingtem Kapital nachzukommen.

► Siehe «Eigenmittelanforderungen und -quoten» in III – Treasury, Risiko, Bilanz und Ausserbilanz – Kapitalbewirtschaftung – Eigenkapitalkennzahlen gemäss BIZ für weitere Informationen.

Wertveränderungen der ausstehenden aufgeschobenen Vergütung

Der Wert der Ansprüche aus aufgeschobener Vergütung der Mitarbeitenden verändert sich während der Übertragsfrist aufgrund von expliziten und impliziten Wertveränderungen. Implizite Wertveränderungen ergeben sich aus marktbedingten Auswirkungen,

etwa aus Änderungen des Aktienkurses der Gruppe, Wertveränderungen der Vermögenswerte der Capital Opportunity Facility (COF), der Partner Asset Facility (PAF) 2008, der CCA und der zugrunde liegenden Plus Bonds oder Wechselkursänderungen. Explizite Wertveränderungen können sich aus Malusbestimmungen bei Performance-Share-Ansprüchen oder aus den allgemeinen Malusbestimmungen bei allen aufgeschobenen Ansprüchen ergeben. Der effektive Wert eines Anspruchs steht erst bei der endgültigen Lieferung fest.

► Siehe «Nicht länger eingesetzte Vergütungspläne» für weitere Informationen über COF, CCA, Plus Bond und PAF.

Die Tabelle zeigt den Vergleich des Fair Value von ausstehenden Ansprüchen aus aufgeschobener Vergütung per Ende 2014 beziehungsweise 2015 und weist die Wertveränderungen aufgrund von impliziten und expliziten Anpassungen aus. Im Jahr 2015 waren die Veränderungen des Fair Value auf implizite Anpassungen hauptsächlich infolge von Änderungen des Aktienkurses der Gruppe, Wechselkursänderungen sowie Wertveränderungen der Vermögenswerte der CCA und der Plus Bonds zurückzuführen.

Fair Value von ausstehenden Ansprüchen aus aufgeschobener Vergütung

im Jahr / Ende	Wertveränderung			2015
	2014	Implizit	Explizit	
Aktienbasierte Ansprüche (in CHF pro Einheit)				
Aktienansprüche zugeteilt für 2012 ¹	25,1	(3,4)	0,0	21,7
Aktienansprüche zugeteilt für 2013 ²	25,1	(3,4)	0,0	21,7
Aktienansprüche zugeteilt für 2014 ³	16,9	4,8	0,0	21,7
Performance-Share-Ansprüche zugeteilt für 2012 ¹	25,1	(3,4)	0,0	21,7
Performance-Share-Ansprüche zugeteilt für 2013 ²	25,1	(3,4)	0,0	21,7
Performance-Share-Ansprüche zugeteilt für 2014 ³	16,9	4,8	0,0	21,7
Baransprüche (in CHF pro Einheit)				
Partner-Asset-Facility-2008-Ansprüche (PAF)	2,40	0,06	0,00	2,46
Plus-Bond-Ansprüche zugeteilt für 2012 ¹	1,42	0,18	0,00	1,60
Contingent Capital Award für 2013 ²	1,11	0,08	0,00	1,19
Contingent Capital Award für 2014 ³	1,00	0,26	0,00	1,26
Contingent Capital Award aus gewandeltem PAF2-Anspruch	1,13	0,05	0,00	1,18
Capital Opportunity Facility aus gewandeltem PAF2-Anspruch	1,16	0,07	0,00	1,23

¹ Entspricht den im Januar 2013 zugeteilten Ansprüchen für das Jahr 2012.

² Entspricht den im Januar 2014 zugeteilten Ansprüchen für das Jahr 2013.

³ Entspricht den im Januar 2015 zugeteilten Ansprüchen für das Jahr 2014.

VERGÜTUNG DER GESCHÄFTSLEITUNG

Im Jahr 2015 kam es zu wesentlichen Veränderungen in der Zusammensetzung der Geschäftsleitung. Fünf Personen traten aus und sieben andere wurden neu aufgenommen. Zudem kündigte die Credit Suisse am 21. Oktober 2015 im Rahmen der Neuausrichtung ihrer Geschäftsstrategie eine grundlegend überarbeitete Führungs- und Reportingstruktur 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 erforderte Anpassungen, und für die einzelnen Geschäftsleitungsmitglieder kamen je nach der Dauer ihrer Zugehörigkeit zur Geschäftsleitung im Jahr 2015 verschiedene Ansätze zur Anwendung. Hierbei wurden die Geschäftsleitungsmitglieder in vier Kategorien eingeteilt. Einen Überblick über die Ansätze zur Festlegung der jeweiligen variablen leistungsbezogenen Vergütung gibt die nachstehende Tabelle «Übersicht über die Ansätze für die Festlegung der variablen leistungsbezogenen Vergütung im Jahr 2015».

Aufgrund von Forderungen der Aktionäre, wonach die neue strategische Ausrichtung und die kommunizierten Finanzziele in den Vergütungsregelungen für die Geschäftsleitung vollständig reflektiert werden sollten, veranlasste der Vergütungsausschuss eine Überprüfung der bestehenden Vergütungsstruktur und empfahl entsprechende Änderungen zur Genehmigung durch den

Verwaltungsrat. Aus diesem Grund ist 2015 ein Übergangsjahr von der im Geschäftsbericht 2014 vorgestellten Vergütungsstruktur zu der neuen Struktur, welche für das Leistungsjahr 2016 vollständig umgesetzt wird. Die zugeteilten Ansprüche für 2015 werden die STI-Ansprüche in der früheren Form umfassen, die auf der Leistung im Jahr 2015 basieren. Für das Übergangsjahr 2015 werden keine LTI-Ansprüche gewährt. Ab 2016 werden LTI-Ansprüche in einer neuen Form (als LTI-Opportunität) zugeteilt, die sich nicht an der Leistung in der Vergangenheit orientieren. Vielmehr sind die letztlich auszahlbaren Beträge an das Erreichen von im Voraus festgelegten Leistungszielen gebunden, die über einen Zeitraum von drei Jahren ab Zuteilung gemessen werden. Diese Ansprüche unterliegen einer gestaffelten Übertragung und Lieferung in drei Tranchen über zwei Jahre, jeweils am dritten, vierten und fünften Jahrestag des Zuteilungsdatums. Damit soll sichergestellt werden, dass die LTI-Opportunität der Geschäftsleitung eng an die Umsetzung der neuen Strategie und die Erreichung der kommunizierten Finanzziele gekoppelt ist. Die neue LTI-Vergütung wird in einem späteren Abschnitt genauer erläutert.

► Siehe die Grafik «Übersicht über die langfristigen Incentive Awards» und «Formen von Vergütungsansprüchen» für weitere Details zu LTI-Ansprüchen.

Alle Empfehlungen zur variablen leistungsbezogenen Vergütung erfordern die Genehmigung des Verwaltungsrats und werden den Aktionären als Gesamtzahl je Vorschlag an der Generalversammlung im April 2016 zur bindenden Abstimmung vorgelegt.

Zusammensetzung der Geschäftsleitung und Ansatz für variable leistungsbezogene Vergütungen im Jahr 2015

Kategorie	Ansatz für die variable leistungsbezogene Vergütung im Jahr 2015
Mitglieder der Geschäftsleitung im gesamten Jahr <ul style="list-style-type: none"> ■ James L. Amine ■ Romeo Cerutti ■ David R. Mathers ■ Joachim Oechslin ■ Timothy P. O'Hara 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Finanzielle und quantitative Zielvorgaben für die ersten neun Monate des Jahres 2015 wie im Jahresbericht 2014 (gemäss der damaligen Organisationsstruktur) vorgesehen ■ Finanzergebnis für das vierte Quartal 2015 ■ Qualitative Beurteilung durch das Compensation Committee auf Basis der Angaben und Kommentare des CEO und unter Berücksichtigung des Geschäftserfolgs sowie der individuellen Beiträge
Im Jahr 2015 neu ernannte Mitglieder der Geschäftsleitung <ul style="list-style-type: none"> ■ Tidjane Thiam (CEO)¹ ■ Pierre-Olivier Bouée² ■ Peter Goerke² 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Individuelle Beurteilung durch das Compensation Committee auf Basis der Angaben und Kommentare des CEO und unter Berücksichtigung des Finanzergebnisses im vierten Quartal 2015 sowie der individuellen Beiträge ■ Im Falle des CEO, Beurteilung durch den Präsidenten des Verwaltungsrats (Präsident) und das Compensation Committee unter Berücksichtigung des Finanzergebnisses in der zweiten Jahreshälfte 2015 sowie der individuellen Beiträge
Im Jahr 2015 in die Geschäftsleitung berufene bestehende Mitarbeitende <ul style="list-style-type: none"> ■ Thomas P. Gottstein² ■ Iqbal Khan² ■ Helman Sitohang² ■ Lara J. Warner² 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Bereits bestehende Leistungsziele für die ersten neun Monate 2015 und Beurteilung des Finanzergebnisses für das vierte Quartal 2015 unter Berücksichtigung der individuellen Beiträge
Im Jahr 2015 aus der Geschäftsleitung ausgeschiedene Personen <ul style="list-style-type: none"> ■ Brady W. Dougan³ ■ Gaël de Boissard⁴ ■ Hans-Ulrich Meister⁴ ■ Robert S. Shafir⁴ ■ Pamela A. Thomas-Graham⁴ 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Der Umfang der Ansprüche wird im Rahmen von individuell getroffenen Austrittsvereinbarungen und unter Berücksichtigung der Entwicklung des Unternehmens und der individuellen Beiträge festgelegt

¹ Gültig ab 1. Juli 2015. ² Ernennung am 21. Oktober 2015 mit sofortiger Wirkung. ³ Austritt am 30. Juni 2015. ⁴ Austritt am 21. Oktober 2015.

Leistungsbeurteilung und Vergütungsentscheide für 2015

Im Januar 2016 unterzog der Vergütungsausschuss die Gruppe, die Divisionen und die einzelnen Geschäftsleitungsmitglieder einer Leistungsbeurteilung für 2015. Abhängig von der Dauer der Zugehörigkeit zur Geschäftsleitung basierte die Leistungsbeurteilung auf dem Finanzergebnis der Gruppe im Vergleich zu vorab festgelegten Zielvorgaben und/oder einer qualitativen Beurteilung der Leistung des Unternehmens im abgelaufenen Geschäftsjahr.

Personen, die der Geschäftsleitung während des gesamten Jahres 2015 angehörten

Beurteilung der finanziellen Leistung im Rahmen der früheren Divisionsstruktur für die ersten neun Monate des Jahres 2015

Bei den fünf Personen, die der Geschäftsleitung während des gesamten Jahres 2015 angehörten, wurde die variable leistungsbezogene Vergütung auf Basis vorab festgelegter Finanzziele im Rahmen der bisherigen, bis Ende des dritten Quartals 2015 bestehenden Organisationsstruktur, sowie einer qualitativen Beurteilung der Leistung ermittelt. Auf Gruppenebene lag die Eigenkapitalrendite für die strategischen Geschäftsbereiche bei 10,8% und damit über der Zielvorgabe von 10,5%, während das Aufwand-Ertrag-Verhältnis des strategischen Geschäfts der Gruppe für den neunmonatigen Zeitraum bei 75,7% lag, verglichen mit einer Zielvorgabe von 73,3%. Bereinigt um Veränderungen des Fair Value der eigenen Verbindlichkeiten von CHF 995 Mio. verzeichneten die nicht strategischen Geschäftsbereiche einen annualisierten Vorsteuerverlust von CHF 1,9 Mia., während als Ziel ein maximaler Vorsteuerverlust von CHF 2,2 Mia. vorgegeben war. In Bezug auf die Zielvorgaben bezüglich der Kapitalreduktion in den nicht strategischen Geschäftsbereichen erzielte die Gruppe auf annualisierter Basis eine Reduktion der risikogewichteten Aktiven um 28% und der Leverage Exposure um 47% gegenüber einem durchschnittlichen Reduktionsziel von 50% im Vergleich zum Vorjahr.

In der ehemaligen Division Private Banking & Wealth Management lag das Aufwand-Ertrag-Verhältnis für den neunmonatigen Zeitraum bei 71,6% gegenüber einer Zielvorgabe von 69,2%. Die nicht strategische Einheit im Private Banking & Wealth Management verzeichnete auf annualisierter Basis einen Vorsteuerverlust von CHF 0,4 Mia., während als Ziel ein ausgeglichenes Vorsteuerergebnis anvisiert wurde. In Bezug auf das Kapital reduzierte die nicht strategische Einheit im Private Banking & Wealth Management auf annualisierter Basis die risikogewichteten Aktiven um 33% und die Leverage Exposure um 27% gegenüber einem durchschnittlichen Reduktionsziel von 50% im Vergleich zum Vorjahr.

Die ehemalige Division Investment Banking erzielte für den neunmonatigen Zeitraum eine Rendite auf dem regulatorischen Kapital von 7,7% im Vergleich zu einer Zielvorgabe von 9,1%, was auf einen Rückgang des Ertrags im Anleihen- und Emissionsgeschäft und die schwierigen Marktbedingungen zurückzuführen war. Die nicht strategische Einheit im Investment Banking verzeichnete einen annualisierten Vorsteuerverlust von USD 1,2 Mia.

und erzielte damit im Vergleich zu der auf einen Vorsteuerverlust von USD 1,3 Mia. ausgerichteten Zielvorgabe ein besseres Ergebnis. In Bezug auf die Kapitalreduktionsziele beendete die nicht strategische Einheit des Investment Banking das dritte Quartal auf annualisierter Basis mit einer Reduktion der risikogewichteten Aktiven um 23% und der Leverage Exposure um 48% gegenüber einem durchschnittlichen Reduktionsziel von 50% gegenüber dem Vorjahr.

Die zentralen Dienste lagen insgesamt auf Höhe der Kostenvorgaben für den Zeitraum.

Finanzielle Gesamtleistung und qualitative Beurteilung

Das Ergebnis des vierten Quartals wurde durch extrem schwierige Marktbedingungen belastet. Hinzu kamen bedeutende Positionen wie die Goodwill-Wertberichtigung aufgrund der organisatorischen Veränderungen bei der ehemaligen Division Investment Banking sowie die Restrukturierungskosten und Rückstellungen für Rechtsstreitigkeiten. Dadurch blieb die finanzielle Leistung für das Gesamtjahr 2015 insgesamt unter den Erwartungen. Davon abweichend verzeichnete die Division Asia Pacific eine starke zugrunde liegende Leistung und einen Netto-Neugeldzufluss in Höhe von CHF 17,8 Mia. Im Bereich Private Banking der Division International Wealth Management erhöhte sich die Mandatsdurchdringung (der Anteil der Beratungs- und Vermögensverwaltungsmandate an den verwalteten Vermögen mit Ausnahme der verwalteten Vermögen aus dem Geschäft mit externen Vermögensverwaltern) gegenüber 2014 durch die erfolgreiche Umsetzung wichtiger strategischer Initiativen von 23% auf 30%. Die Swiss Universal Bank erzielte für 2015 solide Ergebnisse mit hohen Netto-Neugeldern in Höhe von CHF 13,8 Mia. und einer Mandatsdurchdringung von 26% gegenüber 15% im Vorjahr. Bei der qualitativen Bewertung würdigte der Vergütungsausschuss besonders die bedeutenden individuellen Beiträge während der Strategieausarbeitung sowie der anschliessenden Umsetzung der neuen strategischen Ausrichtung. Hierzu gehörte sowohl die zeitnahe Anpassung der Finanzberichterstattung an die neue Führungsstruktur als Grundlage für die Veröffentlichung der Ergebnisse des vierten Quartals 2015 und des Geschäftsberichts 2015 als auch die Abwendung einer übermässigen Personalfuktuation durch die sorgfältige Behandlung von Mitarbeiteranliegen, die üblicherweise in Phasen erheblicher organisatorischer Anpassungen und Veränderung der Führungsstruktur auftreten.

Unter Berücksichtigung der finanziellen Leistung und der qualitativen Beurteilung für das Gesamtjahr empfahl der Vergütungsausschuss für diese Gruppe von Geschäftsleitungsmitgliedern eine in Form von STI-Ansprüchen (einschliesslich Baransprüchen und aufgeschobenen Ansprüchen) zugeteilte variable leistungsbezogene Vergütung für 2015, die im Durchschnitt 40% unter dem Wert der für das Vorjahr zugeteilten STI-Ansprüche lag. Sie reflektierte damit die insgesamt schwächeren Profitabilitätsindikatoren für 2015, die durch das tiefere Ergebnis im vierten Quartal erheblich belastet wurden.

Leistung in den ersten neun Monaten des Jahres 2015 gegenüber den Zielvorgaben (bei ganzjähriger Zugehörigkeit)

Zielvorgaben nach der früheren Divisionsstruktur		Divisionsleiter		Leiter Shared Services		Zielerreichung 9 Monate 2015		
		PB&WM	IB	CFO	Sonstige	Schlechter	Ziel	Besser
Finanzielle Leistungskriterien		Gewichtung¹						
Gruppe								
ROE (nach Steuern) – strategische Ergebnisse ²	10,5%	30%	30%	25%	25%		●	
Aufwand-Ertrag-Verhältnis – strat. Ergebnisse ²	73,3%	–	–	15%	20%		●	
Ausstieg aus nicht strategischen Einheiten	Reduktion von 50,0% der risikogewichteten Aktiven und der Leverage-Risikoposition gegenüber dem Vorjahr (2,5% Gewichtung für jede Messgrösse) sowie Erreichen des budgetierten nicht strategischen Vorsteuergewinns (5% Gewichtung) ³	–	–	10%	–		●	
Division								
Ausstieg aus nicht strategischen Einheiten (IB) ⁴	Reduktion von 50,0% der risikogewichteten Aktiven und der Leverage-Risikoposition gegenüber dem Vorjahr (2,5% Gewichtung für jede Messgrösse) sowie Erreichen des budgetierten nicht strategischen Vorsteuergewinns (5% Gewichtung)	–	30%	–	–		●	
Rendite auf dem regulatorischen Kapital (IB) ⁵	9,1%	–	20%	–	–		●	
Ausstieg aus nicht strategischen Einheiten (PB&WM)	Reduktion von 50,0% der risikogewichteten Aktiven und der Leverage-Risikoposition gegenüber dem Vorjahr (2,5% Gewichtung für jede Messgrösse) sowie Erreichen des budgetierten nicht strategischen Vorsteuergewinns (5% Gewichtung)	10%	–	–	–		●	
Aufwand-Ertrag-Verhältnis (PB&WM)	69,2%	20%	–	–	–		●	
Total Geschäftsaufwand der Division	Budgetaufwand 2015 auf fremdwährungsneutraler Basis	–	–	10%	15%		●	

PB&WM – Private Banking & Wealth Management; IB – Investment Banking

¹ Die verbleibenden 40% entfallen auf nichtfinanziellen Zielvorgaben für die ersten neun Monate des Jahres 2015 beruhte auf nicht finanziellen Kriterien.

² Siehe «Kernergebnis» in II – Kommentar zu den Resultaten im Quartalsbericht der Credit Suisse für das dritte Quartal 2015 für weitere Informationen zu den strategischen Ergebnissen.

³ Der nicht strategische Vorsteuergewinn beruht auf dem ausgewiesenen Ergebnis, ohne den Einfluss der Erhöhung des Nettoertrags aus dem Fair Value eigener Schuldverschreibungen von CHF 995 Mio.

⁴ Basierend auf dem ausgewiesenen Ergebnis in US-Dollar.

⁵ Berechnet auf dem Gewinn nach Steuern in US-Dollar; angenommen wurden ein Steuersatz von 30% sowie eine Kapitalzuteilung des Mittelwerts von 10% der durchschnittlichen risikogewichteten Aktiven und von 3,0% der durchschnittlichen Leverage-Risikoposition.

Personen, die 2015 in die Credit Suisse eintraten und 2015 in die Geschäftsleitung berufen wurden

Für die drei Personen, die 2015 als neue Mitarbeitende in die Credit Suisse eintraten und in die Geschäftsleitung berufen wurden, wurde die variable leistungsbezogene Vergütung vom Vergütungsausschuss anhand von Leistungsbeurteilungen festgelegt, die der CEO bereitstellte und die sowohl individuelle Beiträge als auch die Leistung der gesamten Gruppe im Jahr 2015 berücksichtigten. Die variable leistungsbezogene Vergütung des CEO für die Zeit, in der er sein Amt während des Jahres 2015 innehatte, wurde vom Vergütungsausschuss auf der Basis einer Einschätzung seiner Leistung durch den Präsidenten des Verwaltungsrats vorgeschlagen. Trotz der erfolgreichen Umsetzung der neuen Führungsstruktur, die am 21. Oktober 2015 bekannt gegeben wurde,

lag die variable leistungsbezogene Gesamtvergütung der 2015 in die Credit Suisse eingetretenen Geschäftsleitungsmitglieder aufgrund der insgesamt schwächeren Leistung der Gruppe im vierten Quartal 2015 unterhalb der Zielgrösse.

Zudem wurden Tidjane Thiam und Peter Goerke Ersatzansprüche in Form aufgeschobener Aktienansprüche zugeteilt, die am Zuteilungsdatum CHF 16,2 Mio. wert waren. Die Höhe dieser Ersatzansprüche entspricht exakt dem Fair Value ihrer aufgeschobenen Vergütungsansprüche, die ihr früherer Arbeitgeber aufgrund ihres Wechsels zur Credit Suisse 2015 annulliert hatte. Die Aufschubperioden für die Ersatzansprüche entsprechen den Konditionen ihres früheren Arbeitgebers. Im Fall von Herrn Thiam, erfolgt die Übertragung in 2016, 2017 und 2018.

Personen, die schon vor 2015 bei der Credit Suisse waren und 2015 in die Geschäftsleitung berufen wurden

Bei bestehenden Mitarbeitenden, die 2015 in die Geschäftsleitung berufen wurden, erfolgten Leistungsbeurteilung und Festlegung der variablen leistungsbezogenen Vergütung für die ersten neun Monate des Jahres anhand von vorab vereinbarten Zielen gemäss dem jährlichen Leistungsbeurteilungsprozess für Mitarbeitende, die nicht der Geschäftsleitung angehören. Für das vierte Quartal machte der CEO zur Höhe der variablen leistungsbezogenen Vergütung dieser Personen einen Vorschlag, der auf einer qualitativen Beurteilung ihrer jeweiligen Leistung basierte, wobei er die finanzielle Leistung des Unternehmens im vierten Quartal 2015 und die jeweiligen individuellen Beiträge angemessen berücksichtigte. Die variable leistungsbezogene Vergütung, die diesen Geschäftsleitungsmitgliedern für 2015 zugesprochen wurde, lag unter den jeweiligen für das Vorjahr zugeteilten Beträgen, was den gegenüber dem Vorjahr schwächeren Ergebnissen aller Divisionen und der Gruppe in 2015 Rechnung trug.

Personen, die 2015 aus der Geschäftsleitung ausschieden

Die variable leistungsbezogene Vergütung an die Personen, die im Jahr 2015 aus der Geschäftsleitung ausschieden, wurde auf Einzelfallbasis in Aufhebungsvereinbarungen ausgehandelt, wobei der Geschäftserfolg und die individuellen Beiträge berücksichtigt wurden. Die variable leistungsbezogene Vergütung der fünf ausscheidenden Mitglieder, darunter der ehemalige CEO, wurde zum Zeitpunkt ihres jeweiligen Austritts aus der Geschäftsleitung festgelegt und belief sich auf insgesamt CHF 21,0 Mio. Sie wurde in Form aufgeschobener Baransprüche, CCA und aufgeschobener Aktienansprüche zugeteilt. Zusätzlich zu den in der nachstehenden Tabelle angegebenen Beträgen erhielten die Personen, die im Jahr 2015 aus der Geschäftsleitung austraten und dann in der Gruppe eine neue Funktion übernahmen, im Jahr 2015 für den Zeitraum vom Ende ihrer Mitgliedschaft in der Geschäftsleitung bis zum 31. Dezember 2015 eine Gesamtvergütung in Höhe von CHF 4,5 Mio. Die Gruppe plant, künftige Zahlungen an ehemalige Geschäftsleitungsmitglieder, auch im Zusammenhang mit Konkurrenzverboten gemäss den Statuten der Gruppe, weiterhin offenzulegen.

Gesamtvergütung 2015 für den CEO und das höchstbezahlte Geschäftsleitungsmitglied

In seiner Empfehlung an den Verwaltungsrat bezüglich der variablen leistungsbezogenen Vergütung des CEO Tidjane Thiam berücksichtigte der Vergütungsausschuss in Absprache mit dem Präsidenten dessen hervorragenden Beitrag seit seinem Eintritt in das Unternehmen. Dieser beinhaltet die Entwicklung und Umsetzung einer neuen Führungsstruktur, die Stärkung der Kapitalbasis der Gruppe sowie die Entwicklung einer neuen Unternehmensstrategie mit dem Ziel, die Kapitalbasis weiter zu erhöhen und die Geschäftsbereiche neu auszurichten, sowie Kapital an die Aktionäre zurückzuzahlen. Dennoch beantragte Tidjane Thiam, seine variable Vergütung gegenüber der bei seinem Eintritt in die Credit Suisse besprochenen Zielgrösse aufgrund des schwächeren Finanzergebnisses der Gruppe im Jahr 2015 um 40% zu reduzieren. Diesem Antrag entsprechend und ungeachtet der ausgezeichneten Leistungsbeiträge von Tidjane Thiam, genehmigte der Verwaltungsrat eine seitens des Vergütungsausschusses vorgeschlagene reduzierte variable Vergütung. Tidjane Thiam wurde für seine Tätigkeit vom 22. Juni 2015 bis zum 31. Dezember 2015 ein STI-Anspruch von CHF 2,86 Mio. zugesprochen, davon 40% in bar und 60% in Form von CCA mit Übertragung am dritten Jahrestag der Zuteilung.

Das höchstbezahlte Geschäftsleitungsmitglied war 2015 Robert Shafir, der der Geschäftsleitung vom 1. Januar 2015 bis zum 21. Oktober 2015 angehörte. Ihm wurde für 2015 ein STI-Anspruch in Höhe von insgesamt CHF 6,3 Mio. zugeteilt, davon 50% in bar und 50% in Form von CCA mit Übertragung am dritten Jahrestag der Zuteilung. Bei der Festlegung der Höhe dieser Zuteilung berücksichtigte der Vergütungsausschuss den Beitrag von Robert Shafir für die Gruppe in seiner Funktion als Co-Head der ehemaligen Division Private Banking & Wealth Management und als CEO der Region Americas. Ausserdem würdigte der Vergütungsausschuss seine Unterstützung bei der Einführung der neuen Strategie für die Gruppe und bei der Umsetzung der Vereinbarung zur Übertragung des inländischen Private-Banking-Geschäfts in den USA an Wells Fargo.

Vergütung der Geschäftsleitung für 2015 (geprüft)

	Variable Vergütung				Fixe Vergütung			
	STI-Ansprüche (in bar)	STI-Ansprüche (aufgeschoben) ¹	Variable Gesamtvergütung	Saläre und fixe Zulagen	Dividendenäquivalente ²	Vorsorge, ähnliche Leistungen und sonstige Leistungen ³	Fixe Gesamtvergütung	Gesamtvergütung ^{4,5}
2015 (in Mio. CHF, wo nicht anders vermerkt; ohne Ersatzansprüche)								
17 Mitglieder	13,93	20,65	34,58	27,87	0,51	1,23	29,62	64,20
In % der Gesamtvergütung	22%	32%		43%				
davon Ein- und Austritte 2015 (12 Personen)	11,41	16,42	27,83	15,27	0,28	0,64	16,19	44,02
In % der Gesamtvergütung	26%	37%		35%				
davon am höchst bezahlt: Rob Shafir	3,15	3,15	6,30	1,54	0,03	0,01	1,58	7,88
In % der Gesamtvergütung	40%	40%		20%				
davon CEO: Tidjane Thiam	1,14	1,71	2,86	1,58	–	0,13	1,71	4,57
In % der Gesamtvergütung	25%	38%		35%				

¹ Die STI-Ansprüche für 2015 enthalten CHF 11,4 Mio. Contingent Capital Awards, CHF 8,7 Mio. Performance Shares sowie CHF 0,55 Mio., die als blockierte Aktien beziehungsweise als Performance Shares an die Geschäftsleitungsmitglieder, welche als Mitarbeitende gemäss PRA Code kategorisiert wurden, und an ein zurückgetretenes Geschäftsleitungsmitglied zugeteilt wurden. Der für alle Aktienansprüche anwendbare Kurs für die Aktie der Gruppe betrug CHF 19.93.

² Vor dem 1. Januar 2014 zugeteilte Aktienansprüche beinhalten das Recht auf eine jährliche Zahlung, welche der zahlbaren Dividende auf einer Aktie der Gruppe entspricht. Die Dividendenäquivalente wurden in Bezug auf zugeteilte Ansprüche der Vorjahre in bar in Übereinstimmung mit den auf den eigentlichen Aktien bezahlten Dividenden entrichtet.

³ Sonstige Leistungen bestehen aus Wohnungszulagen, Spesenpauschalen und Umzugszulagen. Für die an die Geschäftsleitungsmitglieder gewährte Gesamtvergütung leistete die Gruppe in den Jahren 2015 und 2014 Zahlungen von CHF 5,8 Mio. beziehungsweise CHF 4,3 Mio. für obligatorische Sozialversicherungsbeiträge gemäss den lokalen Sozialversicherungsgesetzen, die für die einzelnen Geschäftsleitungsmitglieder aufgrund ihres Wohnsitzes und ihres Anstellungsverhältnisses anwendbar waren. Diese Beiträge sind in der Gesamtvergütung der Geschäftsleitungsmitglieder nicht enthalten.

⁴ Für die Personen, die 2015 der Geschäftsleitung beitraten, und die Personen, die 2015 aus der Geschäftsleitung austraten, enthält die oben stehende Tabelle die Vergütung für die Zeit, während der sie der Geschäftsleitung angehörten. Die Vergütung für Herr Thiam beinhaltet eine Vergütung für den Zeitraum vom 22. Juni 2015 bis 31. Dezember 2015; die Vergütung für Herr Shafir bezieht sich auf den Zeitraum vom 1. Januar 2015 bis 21. Oktober 2015.

⁵ Ersatzansprüche in Form von Aktienansprüchen wurden Herr Thiam und Herr Goerke im Wert von CHF 14,3 Mio. beziehungsweise CHF 1,9 Mio. gewährt, um sie für die verfallene aufgeschobene Vergütung von ihrem früheren Arbeitgeber zu entschädigen. Bewertet zum Schlusskurs von CHF 14,21 per 17. März 2016, beträgt der Wert der Ersatzansprüche CHF 9,6 Mio. beziehungsweise CHF 1,1 Mio. Diese einmaligen Ansprüche sind nicht Bestandteil der Vergütung in der obenstehenden Tabelle. Würde man diese Ersatzansprüche zum Wert anlässlich der Zuteilung berücksichtigen, hätte die Gesamtvergütung der Geschäftsleitung und des CEO im Jahr 2015 CHF 80,4 Mio. beziehungsweise CHF 18,9 Mio. betragen.

Vergütung der Geschäftsleitung für 2014 (geprüft)

	Variable Vergütung				Fixe Vergütung				Gesamtvergütung ⁴
	Wert der Bar Ansprüche	Wert der STI-Ansprüche	Wert der LTI-Ansprüche ¹	Variable Gesamtvergütung	Saläre und fixe Zulagen	Dividendenäquivalente ²	Vorsorge, ähnliche Leistungen und sonstige Leistungen ³	Fixe Gesamtvergütung	
2014 (in Mio. CHF, wo nicht anders vermerkt)									
11 Mitglieder	7,94	13,98 ⁵	17,18	39,10	19,45	2,98	2,53	24,96	64,06
In % der Gesamtvergütung	12%	22%	27%		30%				
davon CEO:									
Brady W. Dougan	1,52	2,28	3,05	6,85	2,50	0,32	0,03	2,85	9,70
In % der Gesamtvergütung	16%	24%	31%		26%				

¹ Die LTI-Ansprüche werden nach Berücksichtigung der freiwilligen Kürzung der Geschäftsleitungsvergütung von CHF 4,7 Mio. für 2014 ausgewiesen, die aufgrund der abschliessenden Einigung bezüglich aller ausstehenden Rechtsfälle im Zusammenhang mit dem grenzüberschreitenden US-Geschäft vereinbart wurde. Diese Ansprüche werden über eine Periode von fünf Jahre erworben und sind am dritten, vierten und fünften Jahrestag nach dem Zuteilungsdatum zahlbar. Der endgültige Wert bei Erwerb hängt von der Erreichung vorausdefinierter Leistungskriterien ab, die sich auf die durchschnittliche relative Aktienrendite und die durchschnittliche Eigenkapitalrendite beziehen.

² Vor dem 1. Januar 2014 zugeteilte Aktienansprüche beinhalten das Recht auf eine jährliche Zahlung, welche der zahlbaren Dividende auf einer Aktie der Gruppe entspricht. Die Dividendenäquivalente wurden in Bezug auf zugeteilte Ansprüche der Vorjahre bezahlt und als Barausschüttung in Übereinstimmung mit den auf den eigentlichen Aktien bezahlten Dividenden entrichtet.

³ Sonstige Leistungen bestehen aus Wohnungszulagen, Spesenpauschalen und Kinderzulagen sowie einer Gewinnbeteiligung (Carried Interest) an bestimmten alternativen Anlagefonds mit einem Fair Value von CHF 1,8 Mio. im Zeitpunkt der Zuteilung, die an Robert S. Shafir gewährt wurde. Der Anfangswert dieser Gewinnbeteiligung wird mit Hilfe von Annahmen zur Rendite, die auf diesen Fonds über ihre Laufzeit von maximal 15 Jahren realisiert werden, bestimmt. Für die an die Geschäftsleitungsmitglieder gewährte Gesamtvergütung leistete die Gruppe in den Jahren 2014 und 2013 Zahlungen von CHF 4,3 Mio. beziehungsweise CHF 4,7 Mio. für obligatorische Sozialversicherungsbeiträge gemäss den lokalen Sozialversicherungsgesetzen, die für die einzelnen Geschäftsleitungsmitglieder aufgrund ihres Wohnsitzes und ihres Anstellungsverhältnisses anwendbar waren. Diese Beiträge sind in der Gesamtvergütung der Geschäftsleitungsmitglieder nicht enthalten.

⁴ Nicht enthalten sind Spenden für wohltätige Zwecke von CHF 8,6 Mio., die von der Gruppe gemacht wurden und zu welchen der CEO und drei weitere Geschäftsleitungsmitglieder Empfehlungen machen konnten.

⁵ Die STI-Ansprüche für 2014 enthalten CHF 13,15 Mio. Performance Shares sowie CHF 0,83 Mio., die als blockierte Aktien beziehungsweise als Performance Shares an die Geschäftsleitungsmitglieder, welche als Mitarbeitende gemäss PRA Code kategorisiert wurden, und an ein zurückgetretenes Geschäftsleitungsmitglied zugeteilt wurden. Der für alle Aktienansprüche anwendbare Kurs für die Aktie der Gruppe betrug CHF 20.21.

Vergütungsstruktur 2015

Das Basissalär für 2015 blieb gegenüber dem Vorjahr unverändert bei CHF 3,0 Mio. für den CEO, CHF 2,0 Mio. oder dem Gegenwert in Lokalwährung für Geschäftsleitungsmitglieder in der Schweiz und Singapur und USD 2,0 Mio. für Geschäftsleitungsmitglieder in den USA und Grossbritannien. Personen, die 2015 in die Geschäftsleitung berufen wurden, erhielten ab dem Zeitpunkt ihrer Ernennung ein anteiliges Salär in entsprechender Höhe. Die 2015 gezahlten Basissaläre und Funktionspauschalen entsprechen vollumfänglich dem von den Aktionären an der Generalversammlung 2015 genehmigten Gesamtbetrag der fixen Vergütung für Geschäftsleitungsmitglieder.

Bei drei der Personen, die der Geschäftsleitung im gesamten Jahr oder einem Teil des Jahres 2015 angehörten, handelte es sich für 2015 um PRA Code Staff. Ein Teil ihrer Vergütung wurde als Funktionspauschale zugeteilt, die bei der Festlegung der variablen leistungsbezogenen Vergütung berücksichtigt wurde.

Im Rahmen der im Geschäftsbericht 2014 ausgewiesenen Vergütungsstruktur war die variable leistungsbezogene Vergütung für Mitglieder der Geschäftsleitung in den folgenden Komponenten vorgesehen:

- 50% als STI-Ansprüche in Form eines direkten Baranspruchs sowie in Form von CCA mit Übertragung am dritten Jahrestag der Zuteilung;
- 50% als LTI-Ansprüche in Form von Aktienansprüchen mit Übertragung am dritten, vierten und fünften Jahrestag der

Zuteilung, in Abhängigkeit von den im Voraus festgelegten leistungsabhängigen Übertragungsbedingungen.

Im Rahmen der unten dargestellten angepassten Vergütungsstruktur wird nur der kurzfristige Incentive Award (STI) an die Leistung im vorangegangenen Geschäftsjahr gekoppelt. Daher wurden 50% der variablen leistungsbezogenen Vergütung, die den 2015 amtierenden Geschäftsleitungsmitgliedern normalerweise anhand der Beurteilung der finanziellen und nicht finanziellen Leistung für 2015 zugeteilt worden wäre, in Form von STI-Ansprüchen gewährt. Die Komponenten der STI-Ansprüche sind 40% sofortige Baransprüche und 60% CCA-Ansprüche mit Übertragung am dritten Jahrestag der Zuteilung. Bei PRA Code Staff und bei Personen, die im Jahr 2015 aus der Geschäftsleitung austraten, wurde ein Teil der STI-Ansprüche in Form aufgeschobener Performance-Share-Ansprüche gewährt. Unabhängig von der finanziellen Leistung im Jahr 2015 wird vorgeschlagen, den 2016 amtierenden Mitgliedern der Geschäftsleitung langfristige Incentive Awards (LTI-Opportunität) in der neuen Form zuzuteilen. Dementsprechend sind tatsächliche LTI-Ansprüche an die Umsetzung der neuen strategischen Ausrichtung der Gruppe und das Erreichen klar definierter Leistungsziele gebunden, welche für die drei volle Geschäftsjahre umfassende Zeitperiode 2016 bis 2018 definiert sind. Die Ansprüche unterliegen einer gestaffelten Übertragung und Lieferung in drei Tranchen über zwei Jahre, jeweils am dritten, vierten und fünften Jahrestag des Zuteilungsdatums.

► Siehe die Grafik «Übersicht über die langfristigen Incentive Awards» und «Formen von Vergütungsansprüchen» für weitere Details.

Auch wenn die im Geschäftsbericht 2014 vorgesehene Gesamtobergrenze für die leistungsbezogene Gesamtvergütung der Geschäftsleitung in Höhe von 2,5% des Reingewinns des strategischen Geschäfts der Gruppe im Jahr 2015 keinen limitierenden Faktor darstellte, wurde sie aufgrund der Änderungen der Organisationsstruktur der Gruppe nicht angewandt. Im Rahmen der angepassten Vergütungsstruktur wird die Gesamtobergrenze nicht mehr gelten.

Angepasste Vergütungsstruktur und neue Vergütungsansprüche 2016

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 dem Feedback unserer Aktionäre Rechnung zu tragen. Für 2016 werden die Basissaläre auf demselben Niveau gehalten wie im Vorjahr, aber die Methode zur Bestimmung der Höhe der variablen leistungsbezogenen Vergütungen und die Form der zuzuteilenden Vergütungsansprüche wurden angepasst, um eine noch direktere Verbindung zwischen Leistung im Sinne der Erreichung strategischer Ziele und Vergütung («pay for performance») zu gewährleisten. Bisher wurde zuerst anhand der Leistungsbeurteilung des Vorjahrs die Gesamthöhe der variablen leistungsbezogenen Vergütung festgelegt, wobei Obergrenzen in Form eines Multiplikators des Basissalärs galten, und dann wurde der festgelegte Betrag aufgeteilt und in Form verschiedener Vergütungskomponenten zugesprochen. Im Rahmen der neuen Vergütungsstruktur wird die variable leistungsbezogene Vergütungsmöglichkeit für jedes Geschäftsleitungsmitglied auf Basis

der marktüblichen Referenzvergütung für die betreffende Funktion vorab klar festgelegt und kommuniziert. Die variable leistungsbezogene Vergütung wird künftig in Form eines kurzfristigen Incentive Award (STI-Opportunität) und eines langfristigen Incentive Award (LTI-Opportunität) zugeteilt. Jede Komponente wird als Prozentsatz des Basissalärs ausgedrückt, und die maximale Auszahlung kann 100% der Opportunität in keinem Fall überschreiten. Aufgrund der Bedeutung der langfristigen Geschäftsziele werden rund zwei Drittel der gesamten variablen leistungsbezogenen Vergütungsmöglichkeit als LTI-Opportunität ausgedrückt, wie weiter unten näher beschrieben.

Die kombinierte maximal mögliche STI- und LTI-Opportunität liegt unterhalb der maximalen Auszahlungshöhe, die im Rahmen der bisherigen Struktur erreichbar war. Unter der neuen Struktur entspricht die kombinierte STI- und LTI-Opportunität für den CEO dem vierfachen Basissalär, und die maximale Summe aus variabler leistungsbezogener Vergütung und Basissalär beträgt CHF 15 Mio., wie in der Tabelle «Vergütungsstruktur der Geschäftsleitung 2016» dargestellt. Im Rahmen der bisherigen Struktur entsprach die maximale Gesamtobergrenze für die variable leistungsbezogene Vergütung für den CEO dem sechsfachen Basissalär, was einer maximalen Summe aus variabler leistungsbezogener Vergütung und Basissalär von CHF 17,5 Mio. entsprach, wie in der Tabelle «Vergütung der Geschäftsleitung im Rahmen der bisherigen Organisationsstruktur (wie im Geschäftsbericht 2014 vorgesehen)» dargestellt. Für die restlichen Geschäftsleitungsmitglieder beläuft sich die Höhe der kombinierten STI- und LTI-Opportunität in Abhängigkeit von der jeweiligen Rolle und Funktion unter der neuen Struktur auf das zweifache bis fünfeinhalbfache des Basissalärs, und die maximale leistungsbezogene variable Vergütung plus Basissalär beträgt CHF 13,0 Mio. gegenüber CHF 15,9 Mio. im Rahmen der bisherigen Struktur.

Vergütungsstruktur der Geschäftsleitung 2016

	Geschäftsleitungsmitglieder						CEO	
	Bandbreite der Opportunitätsbeträge (Multiplikator des Basis-salärs)	Basissalär (in Mio. CHF)	Maximale variable leistungs-abhängige Vergütung (in Mio. CHF)	Maximale Gesamt-vergütung (in Mio. CHF)	Maximale Opportunität (Multiplikator des Basis-salärs)	Basissalär (in Mio. CHF)	Maximale variable leistungs-abhängige Vergütung (in Mio. CHF)	Maximale Gesamt-vergütung (in Mio. CHF)
Kurzfristiger Leistungsvergütungsanspruch (einschliesslich Salär in bar)	0,75 – 2,25	2,00	4,50	6,50	1,50	3,00	4,50	7,50
Langfristiger Leistungsvergütungsanspruch	1,25 – 3,25	–	6,50	6,50	2,50	–	7,50	7,50
Total	2,00 – 5,50	2,00	11,00	13,00	4,00	3,00	12,00	15,00

Vergütung der Geschäftsleitung im Rahmen der bisherigen Organisationsstruktur (wie im Geschäftsbericht 2014 vorgesehen)

	Geschäftsleitungsmitglieder						CEO	
	Bandbreite der Obergrenzen (Multiplikator des Basis-salärs)	Basissalär (in Mio. CHF)	Maximale variable leistungs-abhängige Vergütung (in Mio. CHF)	Maximale Gesamt-vergütung (in Mio. CHF)	Obergrenze (Multiplikator des Basis-salärs)	Basissalär (in Mio. CHF)	Maximale variable leistungs-abhängige Vergütung (in Mio. CHF)	Maximale Gesamt-vergütung (in Mio. CHF)
Flüssige Mittel	0,40 – 1,30	1,50	1,95	3,45	0,80	2,50	2,00	4,50
Kurzfristiger Leistungsanspruch	0,60 – 1,90	–	2,85	2,85	1,20	–	3,00	3,00
Langfristiger Leistungsvergütungsanspruch ¹	2,00 – 6,40	–	9,60	9,60	4,00	–	10,00	10,00
Total	3,00 – 9,60	1,50	14,40	15,90	6,00	2,50	15,00	17,50

¹ Für die früheren LTI-Ansprüche unterlag der bei jeder Teilübertragung zahlbare Betrag einer Gesamtobergrenze in Höhe von 200% des ursprünglichen Wertes der LTI-Ansprüche.

Die Höhe der Ziel- und der Maximalopportunität wurde anhand der marktüblichen Referenzvergütung für die jeweilige Funktion festgelegt, die von dem externen Vergütungsberater McLagan im Dezember 2015 bereitgestellt wurde. Die tatsächliche Höhe der Auszahlungen für die einzelnen Komponenten ist unmittelbar an Leistungskriterien und -ziele gekoppelt, für die konkrete Schwellen-, Ziel- und Maximalvorgaben definiert werden, wodurch das Prinzip der leistungsabhängigen Vergütung noch stärker betont wird. Während der STI-Anspruch auf der Leistung des vergangenen Jahres basiert und die Erreichung von Jahreszielen belohnen soll, ist der LTI-Anspruch so strukturiert, dass die Erfüllung des langfristigen Geschäftsplans belohnt wird, was eine verstärkte Ausrichtung auf die langfristige Zielrendite der Aktionäre gewährleistet. Daher ist der LTI-Anspruch an das Erreichen expliziter Leistungsziele über drei Geschäftsjahre (Leistungszyklus) gebunden, gefolgt von einer gestaffelten Übertragung und Lieferung in drei Tranchen über zwei Jahre, am dritten, vierten und fünften Jahrestag des Zuteilungsdatums. Die endgültige Höhe der Auszahlung des STI-Anspruchs wird durch eine Kombination aus quantitativen und qualitativen Kriterien bestimmt, die der Verwaltungsrat zu Beginn des Geschäftsjahrs genehmigt. Der endgültige

Auszahlungsbetrag des LTI-Anspruchs basiert auf einer Kombination aus der Gesamtaktienrendite (Total Shareholder Return, TSR) als einer vom Markt bestimmten Kennzahl und internen wichtigen Leistungsmessgrössen, gemessen über einen Zeitraum von drei Jahren. Im Sinne der Transparenz und damit die Aktionäre die Beziehung zwischen Vergütung und Leistung beurteilen können, werden die vorab festgelegten Zielvorgaben für die STI- und LTI-Ansprüche sowie die tatsächliche Zielerreichung am Ende der jeweiligen Leistungszyklen im Vergütungsbericht offengelegt. Weitere Details zu den Elementen der STI- und LTI-Ansprüche finden sich in den Tabellen «Übersicht über die kurzfristigen Incentive Awards 2016» und «Übersicht über die langfristigen Incentive Awards» sowie im Abschnitt «Formen von Vergütungsansprüchen». Diese Elemente gelten für alle Geschäftsleitungsmitglieder mit Ausnahme eines Mitglieds, das als PRA Code Staff gilt und den Bestimmungen der PRA und der Europäischen Bankenaufsicht (EBA) untersteht. Entsprechend werden Anpassungen an der Vergütungsstruktur in Bezug auf dieses Geschäftsleitungsmitglied vorgenommen werden, um die Vorschriften und Anforderungen der PRA und der EBA zu erfüllen.

Kurzfristige Incentive Awards (STI) für 2016 im Überblick

Wichtigste Merkmale

- Vergütung für die Erreichung der Jahresziele der Gruppe und der Divisionen
- Die Obergrenze für den Anspruch wird als Prozentsatz des Basissalärs ausgedrückt (STI-Opportunität); tatsächliche Auszahlung auf 100 % des möglichen Betrages der Opportunität begrenzt
 - Für 2016 liegt die Obergrenze zwischen 75% und 225% des Basissalärs
- Die Auszahlungshöhe hängt von quantitativen und qualitativen Zielen mit abgestuftem Leistungsniveau ab und ist definiert als Prozentsatz der Obergrenze:
 - Maximalwert: 100%
 - Zielwert: 80%
 - Schwellenwert: 25%
 - Bei Unterschreiten des Schwellenwertes: 0%
- Sofortige Auszahlung von 50% in bar, die restlichen 50% werden als aufgeschobene Barvergütung am dritten Jahrestag der Zuteilung übertragen
- Für PRA Staff (Mitarbeitende, die dem PRA Code unterstehen) gestalten sich die Bezüge wie folgt:
 - 20% sofortige Barauszahlung
 - 20% sofortige Zuteilung von Namenaktien der Credit Suisse Group AG mit einer Sperrfrist von sechs Monaten
 - 60% aufgeschobene Barvergütung mit Übertragung am dritten Jahrestag (wovon 50% in Form von Aktien)

Leistungskriterien

Leistungskriterien und Gewichtung (%)	CEO	Divisionsleiter	Funktionaler Leiter
Quantitative Kriterien: Gruppenebene (bereinigter ¹ Vorsteuergewinn, Quote des harten Kernkapitals (CET1), Leverage Ratio des harten Kernkapitals (CET1))	70%	21%	70%
Quantitative Kriterien: Divisionsebene (bereinigter ¹ Vorsteuergewinn, Netto-Neugelder, risikogewichtete Aktiven, Leverage Exposure bereinigte ¹ Kapitalrendite)	–	49%	–
Qualitative Kriterien (erfolgreiche Umsetzung strategischer Initiativen Leadership/Kultur, Compliance)	30%	30%	30%

Lieferungs- und Übertragungsfristen (Beispiel für Ansprüche für 2016 mit Zuteilung im Jahr 2017)



Langfristige Incentive Awards (LTI) im Überblick

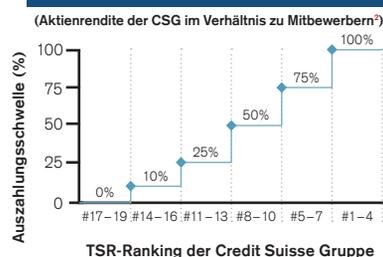
Wichtigste Merkmale

- Vergütung für die Erreichung der Vorgaben des langfristigen Geschäftsplans und der langfristigen Aktionärsrenditen
- Die Obergrenze für den Anspruch (LTI-Opportunität) wird als Prozentsatz des Basissalärs ausgedrückt und berücksichtigt die Rolle, die Markterfahrung und die Region
 - Für 2016 liegt die Obergrenze zwischen 125% und 325% des Basissalärs
- Die Auszahlungshöhe ist an das Erreichen expliziter Performance-Ziele der Gruppe und der betreffenden Division über drei Geschäftsjahre gebunden, für die vorab konkrete Schwellen-, Ziel- und Maximalvorgaben definiert werden -der Grad der Zielerreichung bestimmt die Höhe der Auszahlung:
 - Maximalwert: 100%
 - Zielwert: 80%
 - Schwellenwert: 25%
 - Bei Unterschreiten des Schwellenwertes: 0%
- Die Höhe der Auszahlung in Abhängigkeit von der Aktienrendite (Total Shareholder Return TSR) in der Grafik «Auszahlungsprozentsätze (TSR)» dargestellt
- Die Ausschüttung des Anspruchs in Form von Namenaktien der Credit Suisse Gruppe erfolgt in drei gleich grossen Tranchen am dritten, vierten und fünften Jahrestag des Zuteilungsdatums

Leistungskriterien

Leistungskriterien und Gewichtung (%)	CEO	Divisionsleiter	Funktionaler Leiter
Messgrössen auf Gruppenebene	100%	80%	100%
Aktienrendite	40%	40%	40%
CET1 Ratio	13,3%	13,3%	13,3%
CET1 Leverage Ratio	13,3%	13,3%	13,3%
Kostenziel (in Mia. CHF)	13,3%	13,3%	13,3%
Generierung von operativem freiem Kapital	20%	–	20%
Messgrössen auf Divisionsebene	–	20%	–
Bereinigter ¹ Vorsteuergewinn, risikogewichtete Aktiven, Leverage Exposure, bereinigte ¹ Kapitalrendite			

Auszahlungsprozentsatz (TSR)



Beispiel für einen LTI-Anspruch 2016



¹ Die bereinigten Ergebnisse sind Nicht-GAAP-Finanzkennzahlen, die Folgendes ausschliessen: Goodwill-Abschreibung, Restrukturierungskosten, Immobilientransaktionen, Dekonsolidierung, Verkauf von Geschäftsbereichen, signifikante Aufwendungen für Rechtsstreitigkeiten sowie Einfluss des Fair Value auf die eigenen Schulden. **Vor dem 5. Oktober 2016 wurde im vorigen Satz irrtümlicherweise angegeben, dass die bereinigten Ergebnisse auch die Aktivitäten der strategischen Abwicklungseinheit ausschliessen.** Zur Beurteilung des Beitrags der Geschäftsleitung zur Erreichung befriedigender Finanzergebnisse für die Gruppe erachtet der Vergütungsausschuss die bereinigten Ergebnisse als präziseren Ausdruck der operationellen Ergebnisse und daher als besser geeignete Grundlage für die Festlegung der Vergütung.

² Siehe «Formen von Vergütungsansprüchen» für die vollständige Liste der Mitbewerber.

Verwendung der an der Generalversammlung 2015 genehmigten Vergütung der Geschäftsleitung

An der Generalversammlung 2015 genehmigten die Aktionäre als fixe Vergütung, die den Mitgliedern der Geschäftsleitung für den Zeitraum von der Generalversammlung 2015 bis zur Generalversammlung 2016 auszurichten ist, einen Betrag von maximal CHF 32 Mio. Die fixe Vergütung umfasst Basissaläre, Funktionspauschalen, Dividendenäquivalente, Vorsorge- und ähnliche Leistungen sowie Ersatzansprüche, die Geschäftsleitungsmitgliedern in diesem Zeitraum gewährt wurden. Im Einklang mit der Vergütungsverordnung und den Statuten können weitere 30% dieses genehmigten Betrags beziehungsweise CHF 9,6 Mio. als fixe Vergütung an neue Geschäftsleitungsmitglieder gezahlt werden. Von diesem zusätzlichen Betrag wurden CHF 2,2 Mio. genutzt, um einen Teil des zugeteilten Ersatzanspruchs von Peter Goerke und des gezahlten Salärs von Tidjane Thiam zu finanzieren. Bis zur Generalversammlung 2016 werden insgesamt CHF 34,2 Mio. an Geschäftsleitungsmitglieder ausbezahlt worden sein. Davon entfallen CHF 22,5 Mio. auf Personen, die der Geschäftsleitung zum Zeitpunkt der Generalversammlung 2015 angehörten, und CHF 11,7 Mio. auf Personen, die 2015 in die Geschäftsleitung eintraten.

Vorschlag für die Vergütung der Geschäftsleitung zur Genehmigung an der Generalversammlung 2016

Gemäss der Vergütungsverordnung und den Statuten genehmigt die Generalversammlung jährlich die Vergütung der Geschäftsleitung auf der Grundlage eines Vorschlags des Verwaltungsrats. Der Verwaltungsrat kann vorschlagen, dass ein maximaler Gesamtbetrag oder maximale Teilbeträge der Vergütungskomponenten für die Geschäftsleitung an der Generalversammlung prospektiv oder retrospektiv für den im Vorschlag genannten Zeitraum genehmigt werden. Dementsprechend wird der Verwaltungsrat den Aktionären an der ordentlichen Generalversammlung 2016 die folgenden Vorschläge vorlegen:

Genehmigung der kurzfristigen leistungsbezogenen Vergütung der Geschäftsleitung für das Geschäftsjahr 2015

Der Verwaltungsrat schlägt den Aktionären für die STI-Vergütung, die den Mitgliedern der Geschäftsleitung für das Geschäftsjahr 2015 auszurichten ist, einen Gesamtbetrag von CHF 34,6 Mio. zur Genehmigung vor. Der Gesamtbetrag besteht aus einer Barvergütung CCA und aufgeschobenen Aktienansprüchen und reflektiert die für 2015 erzielte Leistung, wie im Abschnitt «Leistungsbeurteilung und Vergütungsentscheide für 2015» näher ausgeführt. Der vorgeschlagene Betrag enthält keine rechtlich vorgeschriebenen Arbeitgeberbeiträge an Sozialversicherungen.

Genehmigung der fixen Gesamtvergütung der Geschäftsleitung für den Zeitraum von der Generalversammlung 2016 bis zur Generalversammlung 2017

Der Verwaltungsrat schlägt für die fixe Vergütung, die den Mitgliedern der Geschäftsleitung für den Zeitraum von der Generalversammlung 2016 bis zur Generalversammlung 2017 auszurichten

ist, einen Betrag von maximal CHF 33 Mio. zur Genehmigung vor. 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.

Genehmigung der langfristigen leistungsbezogenen Vergütung der Geschäftsleitung für 2016

Der Verwaltungsrat schlägt den Aktionären für die LTI-Vergütung, die den Mitgliedern der Geschäftsleitung für das Geschäftsjahr 2016 auszurichten ist, einen Gesamtbetrag von maximal CHF 49 Mio. zur Genehmigung vor. Der Gesamtbetrag besteht aus aufgeschobenen LTI-Ansprüchen, die hinsichtlich des späteren Auszahlungswertes dem Grad der Zielerreichung über den Leistungszyklus unterliegen, gefolgt von zwei Jahren mit gestaffelter Übertragung und Lieferung in drei Tranchen am dritten, vierten und fünften Jahrestag des Zuteilungsdatums, wie im Abschnitt «Angepasste Vergütungsstruktur und neue Vergütungsansprüche 2016» und der Grafik «Langfristige Incentive Awards (LTI) im Überblick» dargestellt.

Formen von Vergütungsansprüchen

Kurzfristige Incentive Awards 2015 – STI-Barvergütung

STI-Baransprüche werden nach Zuteilung in bar ausbezahlt. Sie dienen als Anerkennung der Leistung der einzelnen Geschäftsleitungsmitglieder im dem Zuteilungsdatum unmittelbar vorangehenden Geschäftsjahr.

Kurzfristige Incentive Awards 2015 – aufgeschobene STI-Ansprüche

Die aufgeschobene Komponente von STI-Ansprüchen, die für die Leistung im Jahr 2015 gewährt wurden, wurde in Form von CCA und Performance-Share-Ansprüchen zugeteilt.

► Siehe «Contingent Capital Awards (CCA)» und «Performance-Share-Ansprüche» in Vergütung der Gruppe – Vergütungsstruktur – Aufgeschobene variable leistungsbezogene Vergütungsinstrumente für eine detaillierte Beschreibung von CCA und Performance-Share-Ansprüchen.

Kurzfristige Incentive Awards 2016 – STI-Opportunität

Ab 2016 stellt die STI-Opportunität den maximal zahlbaren Betrag dar, und der ausbezahlte Endbetrag basiert auf der quantitativen und qualitativen Leistung im Vergleich zu vorab festgelegten Zielen. Die quantitativen Kriterien werden für den CEO und die funktionalen Leiter auf Gruppenzielen und für die Divisionsleiter auf einer Kombination aus Gruppen- und Divisionszielen basieren. Quantitative Kriterien fliessen mit einer Gewichtung von 70% in die Leistungsbeurteilung ein, qualitative Kriterien mit 30%. Für jedes der quantitativen und qualitativen Kriterien hat der Verwaltungsrat Schwellen-, Ziel- und Maximalwerte für das Geschäftsjahr 2016 genehmigt, bei denen sich eine Auszahlung von 25%, 80% beziehungsweise 100% des maximalen Opportunitätsbetrags ergeben

würde. Der STI-Anspruch für das Geschäftsjahr 2016 wird ausschliesslich als Baranspruch zugeteilt, wobei 50% sofort und die übrigen 50% am dritten Jahrestag des Zuteilungsdatums ausbezahlt werden. Weitere Einzelheiten finden sich in der obigen Grafik «Kurzfristige Incentive Awards (STI) für 2016 im Überblick»

Bei Geschäftsleitungsmitgliedern, die als PRA Code Staff gelten, werden die bei Zuteilung zahlbaren STI-Baransprüche teilweise in Form von Namenaktien der Credit Suisse AG mit einer Sperrfrist von sechs Monaten zugeteilt, und die aufgeschobenen STI-Ansprüche können teilweise in Form von Aktienansprüchen zugeteilt werden, um sicherzustellen, dass die zugeteilte Vergütung den regulatorischen Anforderungen entspricht.

Langfristige Incentive Awards 2016 – LTI-Opportunität

Die neue Form der LTI-Opportunität ist so strukturiert, dass die Erfüllung des langfristigen Geschäftsplans und die Erreichung der langfristigen Zielrenditen für die Aktionäre belohnt werden. Die ursprüngliche Grösse der LTI-Opportunität wird auf einem Niveau festgelegt, das in Kombination mit dem Basissalär und der STI-Opportunität für dasselbe Kalenderjahr eine wettbewerbsfähige Höhe der Gesamtvergütung für die Funktion des jeweiligen Geschäftsleitungsmitglieds auf marktüblichem Niveau darstellt. Die ursprüngliche LTI-Opportunität wird definiert als eine Anzahl von Namenaktien der Credit Suisse Group, die auf Basis des Aktienkurses der Credit Suisse Group im Zeitpunkt der Zuteilung berechnet wird. Die spätere Auszahlung des LTI-Anspruchs basiert dann auf Leistungsergebnissen über einen Zeitraum von drei Jahren ab dem Jahr der Zuteilung. Die Ausschüttung des Anspruchs erfolgt am dritten, vierten und fünften Jahrestag des Zuteilungsdatums.

Die Leistungskennzahlen und die Auszahlung auf verschiedenen Leistungsstufen sind in der obigen Grafik «Langfristige Incentive Awards (LTI) im Überblick» dargestellt. Bei allen Mitgliedern der Geschäftsleitung richten sich Übertragung und Auszahlung von LTI-Ansprüchen nach der Leistung in Bezug auf vier Kennzahlen auf Gruppenebene: Gesamtaktienrendite (TSR), Quote des harten Kernkapitals (Common Equity T1, CET1), Leverage Ratio des harten Kernkapitals und ein Kostenziel. Diese vier Kennzahlen werden mit 80% gewichtet. Die verbleibende Gewichtung von 20% entfällt beim CEO und den funktionalen Leitern auf das generierte freie Betriebskapital («operating free capital generation») und bei den Divisionsleitern auf divisionsspezifische Kennzahlen, d. h. bereinigter Vorsteuergewinn, risikogewichtete Aktiven, Leverage Exposure und bereinigte Kapitalrendite. Die bereinigten Ergebnisse sind Nicht-GAAP-Finanzkennzahlen, die Folgendes ausschliessen: Goodwill-Abschreibung, Restrukturierungskosten, Immobilientransaktionen, Dekonsolidierung, Verkauf von Geschäftsbereichen, signifikante Aufwendungen für Rechtsstreitigkeiten sowie Einfluss des Fair Value auf die eigenen Schulden. **Vor dem 5. Oktober 2016 wurde im vorigen Satz irrtümlicherweise angegeben, dass die bereinigten Ergebnissen auch die Aktivitäten der strategischen Abwicklungseinheit ausschliessen.** Zur Beurteilung des Beitrags der Geschäftsleitung zur Erreichung befriedigender Finanzergebnisse für die Gruppe

erachtet der Vergütungsausschuss die bereinigten Ergebnisse als präziseren Ausdruck der operationellen Ergebnisse und daher als besser geeignete Grundlage für die Festlegung der Vergütung.

Für die Gesamtaktienrendite wurde auf Basis der Grösse, der geografischen Reichweite und der Geschäftsaktivitäten eine Gruppe von 18 vergleichbaren Unternehmen ausgewählt, die für den Leistungsvergleich als Bezugsgruppe dient. Zu dieser Gruppe gehören Banco Santander, Bank of America, Barclays, BBVA, BNP Paribas, Citigroup, Deutsche Bank, Goldman Sachs, ING Group, Intesa Sanpaolo, JPMorgan Chase, Julius Bär, Morgan Stanley, Nordea Bank, Royal Bank of Scotland, Société Générale, Standard Chartered und UBS. Die relative Gesamtaktienrendite ergibt sich aus der Rangfolge, wobei eine Auszahlungshöhe von 100% eine Platzierung der Credit Suisse Group unter den besten vier der Bezugsgruppe erfordert, während die Auszahlung bei einem TSR-Ranking auf den Plätzen acht bis zehn 50% beträgt.

► Siehe die «Auszahlungshöhe (TSR)» in der Grafik «Langfristige Incentive Awards (LTI) im Überblick» für weitere Details zur Auszahlungshöhe bei den Platzierungen.

Für jedes der internen Finanzziele auf Gruppen- und Divisions-ebene hat der Verwaltungsrat Schwellen-, Ziel- und Maximalwerte über den Leistungszyklus 2016 bis 2018 hinweg genehmigt, bei denen sich eine Auszahlung von 25%, 80% beziehungsweise 100% des maximalen Opportunitätsbetrags ergeben würde.

Malus- und Rückforderungsbestimmungen

Die aufgeschobene Vergütung der Geschäftsleitungsmitglieder untersteht denselben Malusklauseln, wie sie für andere Mitarbeitende gelten. Die variable leistungsbezogene Vergütung, die den als PRA Code Staff eingestufteten Mitgliedern der Geschäftsleitung zugeteilt wird, beinhaltet zusätzliche Rückforderungsklauseln (Clawback), die auch nach erfolgter Übertragung und Lieferung wirksam sind.

► Siehe «Malusbestimmungen» und «Rückforderungsbestimmungen» in Vergütung der Gruppe für weitere Informationen.

Weitere Aspekte der Vergütung der Geschäftsleitung

Mindestanforderungen in Bezug auf den Aktienbesitz

Die Gruppe hat die Mindestanforderungen in Bezug auf den Aktienbesitz der Geschäftsleitungsmitglieder wie folgt festgelegt:

- CEO: 350'000 Aktien; und
- übrige Mitglieder der Geschäftsleitung: 150'000 Aktien.

Die jeweilige Schwelle bezieht sich auf alle von den Führungskräften oder in deren Namen gehaltenen Aktien der Gruppe, einschliesslich der noch nicht übertragenen aktienbasierten Ansprüche. Die betroffenen Führungskräfte unterliegen Beschränkungen hinsichtlich des Verkaufs von Aktien der Gruppe und hinsichtlich des Erhalts ihrer aktienbasierten Ansprüche in bar, bis sie die genannten Mindestanforderungen erfüllen. Die Gruppe verbietet ihren Mitarbeitenden Transaktionen zur Absicherung des Werts von übertragenen und nicht übertragenen aktienbasierten Ansprüchen. Die Verpfändung nicht übertragener Ansprüche durch Mitglieder

der Geschäftsleitung ist ebenfalls unzulässig, vorbehaltlich der ausdrücklichen Genehmigung des Vergütungsausschusses.

Barabrechnung von Aktienansprüchen

Die Bedingungen aller früheren und zukünftigen aktienbasierten Vergütungspläne der Geschäftsleitung wurden im Jahr 2014 geändert, um die Wahl zwischen einer Abrechnung in bar oder in Aktien zu ermöglichen. An einem im Voraus festgelegten Datum vor der Abrechnung haben die Geschäftsleitungsmitglieder die Wahl, ob sie die an sie zu übertragenden aktienbasierten Ansprüche in Form von Aktien, Bargeld oder zu 50% in Aktien und 50% in bar, jeweils auf Basis des Aktienkurses der Gruppe am Abrechnungsdatum, erhalten wollen. Die Wahl einer Barauszahlung wird hinfällig, falls der Aktienkurs der Gruppe zum Zeitpunkt der Abrechnung weniger als 75% des Aktienkurses zum Zeitpunkt der Wahlausübung beträgt. Die zeitlichen und preislichen Bedingungen der Abrechnung entsprechen den bisherigen Vergütungsplänen und den Plänen für die übrigen Mitarbeitenden. Diese Änderung hat keinen Einfluss auf die aufgeschobenen aktienbasierten Ansprüche, die den übrigen Mitarbeitenden per 31. Dezember 2015 zugeteilt wurden, da diese weiterhin in Form von Aktien der Gruppe bedient werden.

Vertragsdauer, Kündigung und Kontrollwechselbestimmungen

Sämtliche Geschäftsleitungsmitglieder haben unbefristete Arbeitsverträge, die bis zu ihrer Beendigung in Kraft bleiben. Die vertragliche Kündigungsfrist beläuft sich auf mindestens sechs Monate. Im Kündigungsfall bestehen keine vertraglichen Bestimmungen, welche die Zahlung einer Abgangsentschädigung an Mitglieder der Geschäftsleitung erlauben. In Bezug auf die Zahlung ausstehender aufgeschobener Vergütung gelten für alle Mitarbeitenden vorher festgelegte Bedingungen, je nachdem, ob es sich dabei um ein freiwilliges, unfreiwilliges oder durch einen Kontrollwechsel bedingtes Ausscheiden handelt. Es bestehen keine zusätzlichen Verträge, Vereinbarungen oder Abmachungen mit den Geschäftsleitungsmitgliedern, die andere Arten von Zahlungen oder Leistungen im Zusammenhang mit einer Beendigung des Anstellungsverhältnisses vorsehen, welche anderen Mitarbeitenden der Gruppe nicht zustehen.

Bei einem Kontrollwechsel bestimmt der Verwaltungsrat auf Empfehlung des Vergütungsausschusses, wie die ausstehenden Ansprüche aller Mitarbeitenden, einschliesslich der

Geschäftsleitungsmitglieder, zu behandeln sind. Erklärtes Ziel ist, unter Berücksichtigung aller Umstände und der dann herrschenden Marktbedingungen den Aktionärswert zu maximieren. Die Arbeitsverträge der Geschäftsleitungsmitglieder enthalten keine Bestimmungen, und es bestehen auch keine sonstigen Vereinbarungen, welche bei einem Kontrollwechsel die Zahlung ausserordentlicher Leistungen einschliesslich besonderer Abgangsschädigungen erfordern würden.

Ehemalige Mitglieder der Geschäftsleitung

Ehemalige Geschäftsleitungsmitglieder, die nicht mehr für die Gruppe tätig sind, haben Anspruch auf Sachleistungen in Form von Bürobenuzung und Sekretariatsunterstützung. Diese Dienstleistungen werden nur sporadisch in Anspruch genommen und durch bestehende Ressourcen abgedeckt. Im Jahr 2015 wurden keine zusätzlichen Honorare oder andere Vergütungen zugunsten ehemaliger Geschäftsleitungsmitglieder bezahlt, die nicht mehr für die Gruppe oder die verbundene Gesellschaft tätig waren.

Aktienbestände und Kredite der Geschäftsleitung

Aktienbestände der Geschäftsleitung

Die Tabelle «Von der Geschäftsleitung gehaltene Bestände und Werte aufgeschobener aktienbasierter Ansprüche» enthält die Aktienbestände der Geschäftsleitungsmitglieder, enger Familienmitglieder oder durch diese Personen kontrollierter Unternehmen sowie den Wert der noch nicht erworbenen aktienbasierten Vergütungsansprüche der Geschäftsleitungsmitglieder per 31. Dezember 2015.

Der Wert von aktienbasierten Vergütungsansprüchen von Geschäftsleitungsmitgliedern aus früheren Jahren variiert in Abhängigkeit vom Kurs der Aktie der Gruppe sowie von weiteren Faktoren, die sich auf den Fair Value des Anspruchs auswirken können. Der kumulierte Wert dieser noch nicht übertragenen aktienbasierten Vergütungsansprüche war per 31. Dezember 2015 um durchschnittlich 3,0% geringer als am jeweiligen Zuteilungsdatum.

Geschäftsleitungsmitglieder waren per 31. Dezember 2015 zusätzlich an vier noch ausstehenden Programmen für aufgeschobene Barvergütung aus früheren Jahren beteiligt: der PAF 2008, den Plus Bond Awards, der COF, den CCA und den LTI-Ansprüchen 2012 und 2013. Der kumulative Wert dieser Baransprüche betrug am Zuteilungsdatum CHF 37,6 Mio. und belief sich per 31. Dezember 2015 auf CHF 41,0 Mio.

Von der Geschäftsleitung gehaltene Bestände und Werte aufgeschobener aktienbasierter Ansprüche nach Empfängern

Ende	Anzahl eigene Aktien ¹	Anzahl nicht erworbene Aktienansprüche	Anzahl eigene Aktien und nicht erworbene Aktienansprüche	Wert der nicht erworbenen Ansprüche bei Zuteilung (in CHF)	Wert der nicht erworbenen Ansprüche per 31. Dezember (in CHF)
2015					
Tidjane Thiam	–	677'368	677'368	14'322'470	14'692'112
James L. Amine	118'982	601'098	720'080	13'448'466	13'037'816
Pierre-Olivier Bouée	–	73'307	73'307	1'885'249	1'590'029
Romeo Cerutti	219'539	122'417	341'956	2'727'390	2'655'225
Peter Goerke	–	79'034	79'034	1'843'536	1'714'247
Thomas Gottstein	–	98'344	98'344	2'174'771	2'133'081
Iqbal Khan	13'358	99'516	112'874	2'098'706	2'158'502
David R. Mathers	35'063	215'170	250'233	4'793'822	4'667'037
Joachim Oechslin	17'099	97'982	115'081	2'124'889	2'125'230
Timothy P. O'Hara	29'079	579'567	608'646	13'521'795	12'570'808
Helman Sitohang	5'992	406'124	412'116	9'145'242	8'808'830
Lara Warner	29'313	158'244	187'557	3'658'283	3'432'312
Total	468'425	3'208'171	3'676'596	71'744'619	69'585'229
2014					
Brady W. Dougan	641'334	326'139	967'473	8'074'202	8'179'566
James L. Amine	79'131	522'755	601'886	13'505'094	13'110'695
Gaël de Boissard	249'617	506'289	755'906	13'485'853	12'697'728
Romeo Cerutti	96'887	169'842	266'729	4'158'932	4'259'637
David R. Mathers	32'146	287'055	319'201	7'031'063	7'199'339
Hans-Ulrich Meister	318'484	321'385	639'869	7'948'267	8'060'336
Joachim Oechslin	–	64'060	64'060	1'595'094	1'606'625
Timothy P. O'Hara	–	664'016	664'016	17'154'283	16'653'521
Robert S. Shafir	617'053	386'794	1'003'847	9'439'287	9'700'794
Pamela A. Thomas-Graham	–	158'139	158'139	3'857'930	3'966'126
Total	2'034'652	3'406'474	5'441'126	86'250'005	85'434'367

¹ Beinhaltet Aktien, die ursprünglich als aufgeschobene Vergütung zugeteilt wurden und nun erworben wurden.

Kredite an Mitglieder der Geschäftsleitung (geprüft)

Die den Geschäftsleitungsmitgliedern gewährten Kredite sind mehrheitlich Hypotheken oder Darlehen gegen Wertschriftendeckung. Sie richten sich nach den für Mitarbeitende geltenden Bedingungen. Jedem Geschäftsleitungsmitglied können individuelle Kreditlinien oder Kredite bis zur Höhe von CHF 20 Mio. gewährt werden. Am 31. Dezember 2015, 2014 und 2013 beliefen sich die ausstehenden Kredite der Geschäftsleitungsmitglieder auf CHF 26 Mio., CHF 5 Mio. beziehungsweise CHF 10 Mio. Die Anzahl Personen mit ausstehenden Krediten zu Beginn und am Ende des Jahres 2015 betrug drei beziehungsweise sieben. Der höchste ausstehende Kredit belief sich auf CHF 8 Mio. und betraf Thomas Gottstein.

Alle den Geschäftsleitungsmitgliedern gewährten Hypothekendarlehen sind entweder variabel oder festverzinslich. Hypotheken werden in der Regel für einen Zeitraum von bis zu zehn Jahren abgeschlossen. Die verwendeten Zinssätze beruhen auf dem Refinanzierungssatz zuzüglich einer Marge und entsprechen den für andere Mitarbeitende anwendbaren Zinssätzen und übrigen Konditionen. Darlehen gegen Wertschriftendeckung werden ebenfalls zu Zinssätzen und Konditionen gewährt, wie sie für Mitarbeitende üblich sind. Bei der Gewährung von Krediten an Geschäftsleitungsmitglieder kommen die gleichen Bewilligungs- und Risikobeurteilungsverfahren zur Anwendung, wie sie für alle Mitarbeitenden üblich sind. Falls nichts anderes vermerkt ist, wurden sämtliche Kredite an Geschäftsleitungsmitglieder im Rahmen

Vergütung

der üblichen Geschäftstätigkeit sowie im Wesentlichen zu denselben Konditionen, einschliesslich Zinssätzen und Sicherheiten, gewährt, wie sie zum jeweiligen Zeitpunkt für vergleichbare Transaktionen mit anderen Personen galten, und unter Berücksichtigung der für sämtliche Mitarbeitenden der Gruppe geltenden Bedingungen. Das mit diesen Krediten verbundene Geschäftsrisiko hielt sich im üblichen Rahmen.

► Siehe «Bankbeziehungen und Transaktionen mit Verwaltungsrats- und Geschäftsleitungsmitgliedern sowie nahestehenden Personen und Unternehmen» in Corporate Governance für weitere Informationen.

VERGÜTUNG DES VERWALTUNGSRATS**Governance**

Die Governance der Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrats ist in den Statuten und im Organisations- und Geschäftsreglement festgelegt. Die jährliche Vergütung an die Mitglieder des Verwaltungsrats, einschliesslich des Präsidenten, wird vom Verwaltungsrat auf Empfehlung des Vergütungsausschusses für den Zeitraum von der aktuellen Generalversammlung bis zu jener des darauffolgenden Jahres genehmigt. Nach der Vergütungsverordnung unterliegt der Gesamtwert der Vergütung des Verwaltungsrats der Genehmigung durch die Aktionäre. Im Fall der Vergütung des Präsidenten und der Zusatzhonorare der Kommissionsvorsitzenden tritt das betreffende Verwaltungsratsmitglied bei der Empfehlung über seine Vergütung in den Ausstand.

Änderungen der Zusammensetzung des Verwaltungsrats im Jahr 2015

An der Generalversammlung 2015 schieden Anton van Rossum und Jean-Daniel Gerber aus dem Verwaltungsrat aus und Seraina Maag wurde als neues Verwaltungsratsmitglied gewählt.

Grundlage für die Festlegung der Vergütung

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 ans Unternehmen gebunden werden können, wobei die Honorarhöhe in vergleichbaren führenden Schweizer Unternehmen zu berücksichtigen ist. Mit Ausnahme des vollamtlichen Präsidenten erhalten alle Mitglieder des Verwaltungsrats ein jährliches Basishonorar von CHF 250'000.

Wie in der nachstehenden Tabelle dargestellt, erhalten Verwaltungsratsmitglieder ausserdem für jede Kommission, der sie angehören, ein jährliches Kommissionshonorar.

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 Verwaltungsratsmitglieder mit den Interessen der Aktionäre in Einklang stehen. Diese Honorare werden nachträglich in zwei gleichen Tranchen gezahlt.

Kommissionshonorare

Mitgliedschaft	Jährliches Honorar (in CHF)
Verwaltungsrat – Basishonorar	250'000
Audit Committee	150'000
Chairman's and Governance Committee	100'000
Vergütungsausschuss	100'000
Risk Committee	100'000

Vergütung des Verwaltungsratspräsidenten

Das Amt des Präsidenten ist eine Vollzeitstätigkeit, für die er ein jährliches Basishonorar von CHF 3,0 Mio. in bar (zwölf monatliche Zahlungen) zuzüglich eines Vorsitzhonorars von CHF 1,5 Mio. in Aktien der Gruppe und Beiträgen zur Vorsorgeeinrichtung der Gruppe erhält. Für den Zeitraum von der Generalversammlung 2015 bis zur Generalversammlung 2016 schlug der Präsident vor, aufgrund der schwächeren finanziellen Leistung der Gruppe im Jahr 2015 freiwillig auf sein Vorsitzhonorar in Höhe von CHF 1,5 Mio. zu verzichten. Dieser Vorschlag wurde vom Verwaltungsrat bei der Festlegung der Vergütung genehmigt. Die Gesamtvergütung entspricht dem vollamtlichen Status des Verwaltungsratspräsidenten 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 sowie externen Anspruchsgruppen. Der Verwaltungsratspräsident koordiniert die Aktivitäten des Verwaltungsrats, arbeitet mit den Kommissionsvorsitzenden bei der Koordination der Aufgaben der Kommissionen zusammen und stellt einen ausreichenden Informationsfluss zwischen den einzelnen Verwaltungsratsmitgliedern sicher, damit diese ihre Verantwortung ordnungsgemäss wahrnehmen können. Der Verwaltungsratspräsident ist federführend bei der Entwicklung der Gruppenstrategie, der Nachfolgeplanung sowie bei der Strukturierung und Organisation der Gruppe. Ausserdem nimmt der Verwaltungsratspräsident Einfluss auf den Vergütungsprozess und Vergütungsstrukturen sowie die Leistungsbeurteilung und die Vergütung des CEO und der Geschäftsleitung. Er führt den Vorsitz im Verwaltungsrat, im Chairman's and Governance Committee und an den Generalversammlungen und übernimmt eine aktive Rolle bei der Vertretung der Gruppe gegenüber Regulatoren und Aufsichtsbehörden, wichtigen Aktionären, Investoren und anderen Anspruchsgruppen. Darüber hinaus vertritt er die Gruppe in verschiedenen schweizerischen und internationalen Branchenvereinigungen, darunter die Schweizerische Bankiervereinigung, der Swiss Finance Council, das Institute of International Finance und die European Banking Group.

Vergütung des Lead Independent Director und der Vizepräsidenten

Noreen Doyle als Lead Independent Director und Vizepräsidentin sowie Richard E. Thornburgh als Vizepräsident erhalten für diese Funktionen keine zusätzliche Vergütung. Beide gehören jedoch dem Chairman's and Governance Committee an und erhalten dafür ein jährliches Kommissionshonorar von CHF 100'000.

Vergütung der Kommissionsvorsitzenden

Jean Lanier, Richard E. Thornburgh und John Tiner erhalten als Vorsitzende des Vergütungsausschusses, des Risk Committee beziehungsweise des Audit Committee Vorsitzhonorare im Zusammenhang mit ihrer Verantwortung und dem zusätzlichen Zeitaufwand für ihre Ämter, die substantielle Teilzeitmandate darstellen. Für 2015 betrug das Vorsitzhonorar für den Vorsitzenden des Vergütungsausschusses CHF 200'000, für den Vorsitzenden des Audit Committee CHF 641'667 und für den Vorsitzenden des Risk Committee CHF 583'333. Diese Honorare werden im Voraus festgelegt und sind nicht an den finanziellen Erfolg der Gruppe gebunden. Neben dem grösseren Zeitaufwand für die Vorbereitung und Leitung der Kommissionen berücksichtigen die Vorsitzhonorare die regelmässigen weltweiten Kontakte der drei Kommissionsvorsitzenden mit Aufsichtsbehörden, Aktionären, dem Management sowie anderen Anspruchsgruppen. Mit den regulatorischen Entwicklungen der letzten Jahre im Bankensektor sind insbesondere die Anforderungen an die Vorsitzenden des Risk Committee und des Audit Committee stark gestiegen. Vor allem hat die Häufigkeit der Interaktion mit den wichtigsten Aufsichtsbehörden der Gruppe zu Kontroll-, Risiko-, Kapital- und sonstigen Angelegenheiten in ihrem Verantwortungsbereich zugenommen. Ebenso hat der verstärkte Fokus der Aktionäre und Aufsichtsbehörden auf Fragen der Vergütung zu vermehrten Kontakten zwischen dem Vorsitzenden des Vergütungsausschusses und bedeutenden Aktionären und Aktionärsgruppen sowie Aufsichtsbehörden geführt. Das Vorsitzhonorar für den Vorsitzenden des Audit Committee berücksichtigt zudem die höhere Anzahl von Sitzungen, die das Audit Committee für die Prüfung und Genehmigung der vierteljährlichen Finanzergebnisse und der entsprechenden Dokumente benötigt (im Jahr 2015 z. B. 18 Sitzungen und Telefonkonferenzen), und die Aufsichtsfunktion des Vorsitzenden des Audit Committee gegenüber der Internen Revision. Der Leiter der Internen Revision ist dem Vorsitzenden des Audit Committee direkt unterstellt und muss dem Audit Committee regelmässig Berichte vorlegen. Das Honorar für den Vorsitz im Risk Committee berücksichtigt die erforderliche regelmässige Interaktion zwischen dem Vorsitzenden des Risk Committee und dem Group Chief Risk Officer und anderen höheren Führungskräften in der Risikomanagementfunktion sowie seine Aufsichtsfunktion gegenüber dem

gestärkten Bereich Credit Risk Review, der ihm seit 2015 direkt untersteht.

► Siehe Tabelle «Mitglieder des Verwaltungsrats und seiner Kommissionen» in Corporate Governance – Verwaltungsrat für weitere Informationen.

► Siehe «Kreditrisiko-Governance» in III – Treasury, Risiko, Bilanz und Ausserbilanz – Risikomanagement – Risiken und Risikomanagement – Kreditrisiko für weitere Informationen zum Bereich Credit Risk Review.

Vergütung der Verwaltungsratsmitglieder in Verwaltungsräten von Tochtergesellschaften

Mehrere Verwaltungsratsmitglieder 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. Diese Verwaltungsratsmitglieder sind Noreen Doyle, Präsidentin der britischen Tochtergesellschaften Credit Suisse International (CSI) und Credit Suisse Securities (Europe) Limited (CSSEL), Richard E. Thornburgh, Präsident der Credit Suisse Holdings (USA) Inc. sowie Mitglied des Verwaltungsrats und Vorsitzender des Risk Committee von CSI und CSSEL, sowie John Tiner, Verwaltungsratsmitglied der Credit Suisse Holdings (USA) Inc. Zusätzlich zu ihren Verwaltungsrats honoraren erhalten Verwaltungsratsmitglieder 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 Gesamtbetrag der Vergütung für Verwaltungsratsmitglieder enthalten, der den Aktionären an der Generalversammlung zur Genehmigung vorgeschlagen wird.

Ehemalige Mitglieder des Verwaltungsrats

Zwei ehemalige Mitglieder des Verwaltungsrats erhalten Sachleistungen in Form von Bürobeneutzung und Sekretariatsunterstützung. Diese Dienstleistungen werden nur sporadisch in Anspruch genommen und durch bestehende Ressourcen abgedeckt. Während des Jahres 2015 wurden keine zusätzlichen Honorare, Abfindungen oder andere Vergütungen zugunsten ehemaliger Mitglieder des Verwaltungsrats beziehungsweise diesen nahestehenden Personen bezahlt.

Vergütung des Verwaltungsrats für 2015 (geprüft)

	Basis- honorar Verwal- tungsrat	Honorar für Verwaltungs- ratsaus- schuss	Honorar für Vorsitz	Verwaltungs- ratshonorare für Tochter- gesell- schaften	Gesamt- ver- gütung ¹	Gewährt in bar	In % der Gesamt- vergütung	Gewährt in Aktien der Gruppe ²	In % der Gesamt- vergütung
2015 (in CHF)									
Urs Rohner, Präsident ³	3'000'000	–	–	–	3'225'956	3'225'956	100%	–	0%
Jassim Bin Hamad J.J. Al Thani ⁴	250'000	–	–	–	250'000	125'000	50%	125'000	50%
Iris Bohnet ^{4,5}	250'000	100'000	–	–	369'783	194'783	53%	175'000	47%
Noreen Doyle ^{4,6}	250'000	250'000	–	280'000	780'000	530'000	68%	250'000	32%
Andreas N. Koopmann ⁴	250'000	200'000	–	–	450'000	225'000	50%	225'000	50%
Jean Lanier, Vorsitzender des Vergütungsausschusses ^{4,7}	250'000	200'000	200'000	–	650'000	325'000	50%	325'000	50%
Seraina Maag ⁴	250'000	150'000	–	–	400'000	200'000	50%	200'000	50%
Kai S. Nargolwala ⁴	250'000	200'000	–	–	450'000	225'000	50%	225'000	50%
Severin Schwan ⁴	250'000	100'000	–	–	350'000	175'000	50%	175'000	50%
Richard E. Thornburgh, Vorsitzender des Risk Committee ^{4,8}	250'000	350'000	583'333	116'667	1'300'000	708'333	54%	591'667	46%
Sebastian Thrun ⁴	250'000	100'000	–	–	350'000	175'000	50%	175'000	50%
John Tiner, Vorsitzender des Audit Committee ^{4,8}	250'000	350'000	641'667	58'333	1'300'000	679'167	52%	620'833	48%
Total	5'750'000	2'000'000	1'425'000	455'000	9'875'739	6'788'239	69%	3'087'500	31%

¹ Die Aktionäre genehmigten an der Generalversammlung 2015 eine Maximalhöhe der Gesamtvergütung für die Verwaltungsratsmitglieder bis zur Generalversammlung 2016 von CHF 12 Mio. Für die an die Verwaltungsratsmitglieder gewährte Gesamtvergütung leistete die Gruppe in den Jahren 2015 und 2014 Zahlungen von CHF 0,5 Mio. beziehungsweise CHF 0,6 Mio. für obligatorische Sozialversicherungsbeiträge gemäss den lokalen Sozialversicherungsgesetzen, die für die einzelnen Verwaltungsratsmitglieder aufgrund ihres Wohnsitzes und ihres Anstellungsverhältnisses anwendbar waren. Diese Beiträge sind in der Gesamtvergütung der Verwaltungsratsmitglieder nicht enthalten.

² Per 31. Dezember 2015 war die Hälfte der Honorare der Verwaltungsratsmitglieder, die in Aktien der Gruppe zu entrichten waren, den Verwaltungsratsmitgliedern geliefert worden. Der anwendbare Kurs für die Aktie der Gruppe betrug CHF 21.49. Die restlichen Aktien werden den Verwaltungsratsmitgliedern am oder um das Datum der Generalversammlung 2016 geliefert, wobei der Aktienkurs für diese zweite Aktienlieferung in dem Zeitpunkt festgelegt wird. Die Aktien der Gruppe unterliegen einer vierjährigen Sperrfrist.

³ Das Honorar für das Präsidium an den Präsidenten beträgt CHF 1,5 Mio. und wird zu 100% in Aktien der Gruppe gewährt. Der Präsident schlug vor, für den Zeitraum zwischen Generalversammlung 2015 und Generalversammlung 2016 freiwillig auf sein Vorsitzhonorar zu verzichten. Dieser Vorschlag wurde vom Verwaltungsrat im Rahmen der Festlegung der Vergütung genehmigt. Die Gesamtvergütung des Präsidenten enthielt im Jahr 2015 erhaltene Leistungen von CHF 225'956 für Vorsorgeleistungen, Krankenversicherungsbeiträge und Pauschalspesen.

⁴ Alle Verwaltungsratsmitglieder erhalten ein jährliches Verwaltungsratsbasishonorar und ein Ausschusshonorar für ihre jeweilige Ausschussmitgliedschaft für die Periode zwischen zwei Generalversammlungen, das heisst vom 23. April 2015 bis 29. April 2016. Ausser beim Präsidenten, der sein Verwaltungsratsbasishonorar in diesem Zeitraum in 12 monatlichen Raten erhält, werden die Honorare der Verwaltungsratsmitglieder in zwei Raten in bar und in Aktien der Gruppe ausgerichtet. Dies erfolgt jeweils etwa sechs und zwölf Monate nach der Generalversammlung. Per Datum der Generalversammlung 2016 wird die gesamte Honorarsumme in bar (zu 69%) und in Aktien der Gruppe (zu 31%) ausgerichtet sein.

⁵ Die Gesamtvergütung von Iris Bohnet enthält eine Zahlung von USD 20'000 (CHF 19'783) für eine Vortragsverpflichtung an einem von Credit Suisse gesponserten Anlass.

⁶ Zusätzlich zu den Basis- und Ausschusshonoraren, die zu 50% in bar und zu 50% in Aktien der Gruppe gewährt wurden, wurde ein Verwaltungsrats Honorar für Tochtergesellschaften von GBP 200'000 (CHF 280'000) an Noreen Doyle als nicht geschäftsführende Direktorin und Verwaltungsratspräsidentin von zwei britischen Tochtergesellschaften der Gruppe, Credit Suisse International und Credit Suisse Securities (Europe) Limited, in bar ausgerichtet.

⁷ Zusätzlich zu seinen Basis- und Ausschusshonoraren erhält Jean Lanier ein Vorsitzhonorar von CHF 200'000 als Vorsitzender des Vergütungsausschusses. Das Honorar für den Vorsitz wird zu 50% in bar und zu 50% in Aktien der Gruppe gewährt.

⁸ Zusätzlich zu den Basis- und Ausschusshonoraren erhalten Richard E. Thornburgh und John Tiner ein Vorsitzhonorar und ein Verwaltungsrats Honorar für eine Tochtergesellschaft von jeweils insgesamt CHF 700'000. Richard E. Thornburgh erhält als Vorsitzender des Risk Committee ein Vorsitzhonorar von CHF 583'333 (50% in bar, 50% in Aktien der Gruppe) sowie als nicht geschäftsführender Direktor und Verwaltungsratspräsident der US-Tochtergesellschaft der Gruppe, Credit Suisse Holdings (USA) Inc., zu dem er im Dezember 2015 ernannt wurde, ein Verwaltungsrats Honorar der Tochtergesellschaft von CHF 116'667 in bar. Im Jahr 2015 erhielt Herr Thornburgh als nicht geschäftsführender Direktor der zwei britischen Tochtergesellschaften der Gruppe, Credit Suisse International und Credit Suisse Securities (Europe) Limited. Auch John Tiners Honorare verteilen sich auf ein Honorar als Vorsitzender des Audit Committee (50% in bar, 50% in Aktien der Gruppe) und ein Verwaltungsrats Honorar für eine Tochtergesellschaft in bar als nicht geschäftsführender Direktor der US-Tochtergesellschaft Credit Suisse Holdings (USA) Inc., zu dem John Tiner im Dezember 2015 ernannt wurde. Die oben ausgewiesenen Beträge der Verwaltungsrats Honorare für Tochtergesellschaften werden von Dezember 2015 bis zur Generalversammlung 2016 pro rata berechnet. Für ein ganzes Jahr ist für die Position Richard Thornburghs als nicht geschäftsführender Direktor und Verwaltungsratspräsident ein Verwaltungsrats Honorar der Tochtergesellschaft von CHF 280'000 vorgesehen und für die Position John Tiners als nicht geschäftsführender Direktor des Verwaltungsrats der US-Tochtergesellschaft ein Honorar von CHF 140'000.

Vergütung des Verwaltungsrats für 2014 (geprüft)

	Basis-honorar Verwaltungsrat	Honorar für Verwaltungsratsausschuss	Honorar für Vorsitz	Freiwillige Kürzung ¹	Gesamt-vergütung ²	Gewährt in bar	In % der Gesamt-vergütung	Gewährt in Aktien der Gruppe	In % der Gesamt-vergütung	Anzahl Aktien der Gruppe ³
2014 (in CHF)										
Urs Rohner, Präsident ⁴	2'500'000	–	2'000'000	(1'000'000)	3'629'856	2'629'856	72%	1'000'000	28%	49'481
Jassim Bin Hamad J.J. Al Thani ⁵	250'000	–	–	(62'500)	187'500	125'000	67%	62'500	33%	2'510
Iris Bohnet ^{5,6}	250'000	100'000	–	(87'500)	267'500	180'000	67%	87'500	33%	3'513
Noreen Doyle ⁷	250'000	250'000	280'000	(195'000)	585'000	460'000	79%	125'000	21%	5'019
Jean-Daniel Gerber ⁵	250'000	150'000	–	(100'000)	300'000	200'000	67%	100'000	33%	4'015
Andreas N. Koopmann ⁵	250'000	200'000	–	(112'500)	337'500	225'000	67%	112'500	33%	4'517
Jean Lanier, Vorsitzender des Vergütungsausschusses ⁸	250'000	350'000	200'000	(200'000)	600'000	400'000	67%	200'000	33%	7'239
Kai S. Nargolwala ⁵	250'000	200'000	–	(112'500)	337'500	225'000	67%	112'500	33%	4'517
Anton van Rossum ⁵	250'000	100'000	–	(87'500)	262'500	175'000	67%	87'500	33%	3'513
Severin Schwan ⁵	250'000	100'000	–	(87'500)	262'500	175'000	67%	87'500	33%	3'513
Richard E. Thornburgh, Vorsitzender des Risk Committee ⁸	250'000	350'000	800'000	(350'000)	1'050'000	700'000	67%	350'000	33%	14'661
Sebastian Thrun ⁵	250'000	100'000	–	(87'500)	262'500	175'000	67%	87'500	33%	3'513
John Tiner, Vorsitzender des Audit Committee ⁸	250'000	350'000	800'000	(350'000)	1'050'000	700'000	67%	350'000	33%	14'534
Total	5'500'000	2'250'000	4'080'000	(2'832'500)	9'132'356	6'369'856	70%	2'762'500	30%	120'545

¹ Die freiwillige Kürzung entspricht einer 50%igen Reduktion des Aktienanteils aller Verwaltungsrats honorare, die vom Verwaltungsrat am 22. August 2014 in der Folge der abschliessenden Einigung bezüglich aller ausstehenden Rechtsfälle im Zusammenhang mit dem grenzüberschreitenden US-Geschäft vom Mai 2014 beschlossen wurde. Verwaltungsrats honorare würden normalerweise zu 50% in bar und zu 50% in Aktien ausgerichtet. Davon ausgenommen sind der Präsident und Noreen Doyle.

² Für die an die Verwaltungsratsmitglieder gewährte Gesamtvergütung leistete die Gruppe in den Jahren 2014 und 2013 Zahlungen von CHF 0,6 Mio. beziehungsweise CHF 0,7 Mio. für obligatorische Sozialversicherungsbeiträge gemäss den lokalen Sozialversicherungsgesetzen, die für die einzelnen Verwaltungsratsmitglieder aufgrund ihres Wohnsitzes und ihres Anstellungsverhältnisses anwendbar waren. Diese Beiträge sind in der Gesamtvergütung der Verwaltungsratsmitglieder nicht enthalten.

³ Der Wert der Aktien der Gruppe ist in der Gesamtvergütung enthalten. Die Aktien der Credit Suisse Group AG unterliegen einer vierjährigen Sperrfrist.

⁴ Das Honorar für das Präsidium an den Präsidenten beträgt CHF 2,0 Mio. und wird zu 100% in Aktien der Gruppe gewährt. Nach der freiwilligen Kürzung erhielt der Präsident im Jahr 2014 CHF 1,0 Mio. in Aktien der Gruppe als Honorar für das Präsidium. Der für das Honorar für das Präsidium anwendbare Kurs für die Aktie der Gruppe betrug CHF 20.21. Die Gesamtvergütung des Präsidenten enthielt im Jahr 2014 erhaltene Leistungen von CHF 129'856 für Vorsorgeleistungen, Pauschalspesen, Kinderzulagen und Krankenversicherungsbeiträge.

⁵ Ausser dem Präsidenten erhielten Verwaltungsratsmitglieder ein jährliches Verwaltungsratsbasishonorar und ein Ausschusshonorar für ihre jeweilige Ausschussmitgliedschaft vorschüssig für die Periode zwischen zwei Generalversammlungen, das heisst vom 9. Mai 2014 bis 23. April 2015. Nach der freiwilligen Kürzung wurde das Total dieser Honorarsummen für 2014 in bar (zu 67%) und in Aktien der Gruppe (zu 33%) ausgerichtet. Der anwendbare Kurs für die Aktie der Gruppe betrug CHF 24.91.

⁶ Die Gesamtvergütung von Iris Bohnet enthält eine Zahlung von CHF 5'000 im Jahr 2014 für eine Vortragsverpflichtung an einem von der Credit Suisse gesponserten Anlass.

⁷ Zusätzlich zu den Basis- und Ausschusshonoraren, die zu 50% in bar und zu 50% in Aktien der Gruppe gewährt wurden, wurde ein Vorsitzhonorar von GBP 200'000 (CHF 280'000) an Noreen Doyle als nicht geschäftsführende Direktorin und Verwaltungsratspräsidentin von zwei britischen Tochtergesellschaften der Gruppe, Credit Suisse International und Credit Suisse Securities (Europe) Limited, in bar ausgerichtet. Die freiwillige Kürzung für 2014 reduzierte den Aktienanteil des Verwaltungsrats honorars der Gruppe um 50% und die bar bezahlten Verwaltungsrats honorare in Grossbritannien um 25%. Noreen Doyle erhielt als Vorsitzende für 2014 ein Honorar von GBP 150'000 (CHF 200'000).

⁸ Zusätzlich zu den Basis- und Ausschusshonoraren erhalten die drei Ausschussvorsitzenden je ein Honorar für den Vorsitz. Das Honorar für den Vorsitz wird zu 50% in bar und zu 50% in Aktien der Gruppe gewährt. Nach der freiwilligen Kürzung erhalten die Ausschussvorsitzenden ihre jeweiligen Honorare für 2014 in bar (zu 67%) und in Aktien der Gruppe (zu 33%). Der für die Honorare für den Vorsitz anwendbare Kurs für die Aktie der Gruppe betrug CHF 20.21.

Verwendung der an der Generalversammlung 2015 genehmigten Vergütung des Verwaltungsrats

An der Generalversammlung 2015 genehmigten die Aktionäre als Vergütung, die den Mitgliedern des Verwaltungsrats für den Zeitraum von der Generalversammlung 2015 bis zur Generalversammlung 2016 auszurichten ist, einen Betrag von CHF 12 Mio. Von diesem Betrag werden bis zur Generalversammlung 2016 insgesamt CHF 9,9 Mio. an Verwaltungsratsmitglieder bezahlt worden sein.

Vorschlag für die Vergütung des Verwaltungsrats zur Genehmigung an der Generalversammlung 2016

Gemäss der Vergütungsverordnung und den Statuten der Gruppe genehmigt die Generalversammlung jährlich die Vergütung des Verwaltungsrats im Voraus als maximalen Betrag für den Zeitraum bis zur nächsten ordentlichen Generalversammlung. Daher wird der Verwaltungsrat den Aktionären an der ordentlichen Generalversammlung 2016 den folgenden Vorschlag vorlegen:

Genehmigung der Vergütung des Verwaltungsrats für den Zeitraum von der Generalversammlung 2016 bis zur Generalversammlung 2017

Der Verwaltungsrat schlägt für die Vergütung, die den Mitgliedern des Verwaltungsrats für den Zeitraum von der Generalversammlung 2016 bis zur Generalversammlung 2017 auszurichten ist, einen Betrag von maximal CHF 12,0 Mio. zur Genehmigung vor. Der Gesamtbetrag besteht aus Basishonoraren, Kommissionshonoraren, Vorsitzhonoraren, Verwaltungsratshonoraren von Tochtergesellschaften und (gegebenenfalls) Vorsorge- und anderen Leistungen, wie im Abschnitt «Vergütung des Verwaltungsrats» ausgeführt. Der vorgeschlagene Betrag enthält keine rechtlich vorgeschriebenen Arbeitgeberbeiträge an Sozialversicherungen.

Aktienbesitz sowie Kredite des Verwaltungsrats

Aktienbesitz der Mitglieder des Verwaltungsrats

Die nachfolgende Tabelle enthält den Aktienbesitz der Verwaltungsratsmitglieder, enger Familienmitglieder oder vom entsprechenden Verwaltungsratsmitglied kontrollierter Unternehmen. Per 31. Dezember 2015 hielten keine Mitglieder des Verwaltungsrats Optionen.

Aktienbesitz des Verwaltungsrats nach Empfängern

	2015	2014
31. Dezember (in Aktien)¹		
Urs Rohner	244'868	229'492
Jassim Bin Hamad J.J. Al Thani	26'404	19'763
Iris Bohnet	25'120	18'243
Noreen Doyle	52'998	52'984
Andreas N. Koopmann	60'944	46'859
Jean Lanier	75'799	56'665
Seraina Maag	4'653	–
Kai S. Nargolwala	209'434	176'974
Severin Schwan	65'601	25'155
Richard E. Thornburgh	194'089	184'668
Sebastian Thrun	6'850	2'779
John Tiner	107'866	70'482
Total	1'074'626	884'064

¹ Beinhaltet Aktien der Gruppe mit einer Sperrfrist von bis zu vier Jahren; schliesst Aktien der direkten Familienmitglieder mit ein.

Kredite an Mitglieder des Verwaltungsrats

Die den Mitgliedern des Verwaltungsrats gewährten Kredite sind mehrheitlich Hypotheken oder Darlehen gegen Wertschriftendeckung. Sie richten sich nach für Drittparteien geltenden Bedingungen. Jedem Mitglied des Verwaltungsrats können individuelle Kreditfazilitäten oder Kredite bis zur Höhe von CHF 20 Mio. zu marktüblichen Konditionen gewährt werden. Am 31. Dezember 2015, 2014 und 2013 beliefen sich die ausstehenden Kredite der Verwaltungsratsmitglieder auf CHF 8 Mio., CHF 16 Mio. beziehungsweise CHF 55 Mio.

Bei Verwaltungsratsmitgliedern, die Kredite erhalten, gelangen nicht die Mitarbeiterkonditionen zur Anwendung, sondern es gelten die gleichen Bedingungen wie für Kunden mit einer vergleichbaren Bonität. Falls nichts anderes vermerkt ist, erfolgen sämtliche Kredite an Verwaltungsratsmitglieder im Rahmen der üblichen Geschäftstätigkeit sowie im Wesentlichen zu denselben Konditionen einschliesslich Zinssätzen und Sicherheiten, wie sie zum jeweiligen Zeitpunkt bei der Vergabe für vergleichbare Transaktionen mit anderen Personen galten, und beinhalten keine unüblichen Risiken. Zusätzlich zu den ausgewiesenen Krediten können die Gruppe beziehungsweise ihre Tochtergesellschaften Ausleihungen oder Finanzierungsgeschäfte mit Gesellschaften tätigen, bei denen Verwaltungsratsmitglieder bedeutenden Einfluss (gemäss Definition der SEC) ausüben, beispielsweise als Mitglieder der Geschäftsleitung oder des Verwaltungsrats. Sofern nicht ausdrücklich anderslautend angegeben, werden an diese Gesellschaften von der Gruppe gewährte Kredite im Rahmen der normalen Geschäftstätigkeit und zu den jeweils aktuellen Marktkonditionen vergeben. Per 31. Dezember 2015, 2014 und 2013 bestanden keine Kreditpositionen gegenüber solchen verbundenen Parteien, die nicht im Rahmen der normalen Geschäftstätigkeit und zu den jeweils aktuellen Marktkonditionen vergeben worden waren.

► Siehe «Bankbeziehungen und Transaktionen mit Verwaltungsrats- und Geschäftsleitungsmitgliedern sowie nahestehenden Personen und Unternehmen» in Corporate Governance für nähere Informationen.

Kredite an Mitglieder des Verwaltungsrats nach Empfängern (geprüft)

	2015	2014
31. Dezember (in CHF)		
Urs Rohner	4'915'000	5'097'475
Andreas N. Koopmann	1'775'000	4'885'919
Seraina Maag	984'000	–
Richard E. Thornburgh	–	6'223'479
Total¹	7'674'000	16'206'873

¹ Enthält Kredite an direkte Familienmitglieder.

NICHT LÄNGER EINGESETZTE VERGÜTUNGSPLÄNE

Die nachstehenden Vergütungspläne wurden in früheren Jahren als aufgeschobene Vergütungsansprüche zugeteilt; sie werden nicht mehr eingesetzt, Ansprüche daraus sind aber noch ausstehend. Bei gewissen Plänen behält sich die Gruppe vor, die Instrumente nach eigenem Ermessen in bar oder in Aktien zu erfüllen.

Überblick über frühere Pläne für aufgeschobene variable Vergütung

Restricted Cash Awards

- Basis: Bargeldvergütung;
- Beginn Übertragungsperiode: Januar 2013;
- Ende Übertragungsperiode: Januar 2016;
- Geltungsbereich: Performance im Jahr 2012; betraf Managing Directors in der ehemaligen Division Investment Banking;
- Allgemeine Zuteilungsbedingungen: gestaffelte Übertragung über drei Jahre verbunden mit Restriktionen; ausbezahlt im ersten Quartal 2013;
- Weitere Bestimmungen: teilweise oder gesamthafte Rückzahlung, falls ein leistungsabhängiges Malusereignis eintritt, beispielsweise bei freiwilliger Kündigung oder Kündigung aus wichtigem Grund während der Übertragungsperiode;
- Zielsetzung: Bindung des Senior Management ans Unternehmen.

Plus Bond Awards

- Basis: Bargeldvergütung;
- Beginn Übertragungsperiode: Januar 2013;
- Ende Übertragungsperiode: Januar 2016;
- Geltungsbereich: Performance im Jahr 2012; betraf Managing Directors und Directors in der ehemaligen Division Investment Banking. Andere Managing Directors und Directors erhielten die Möglichkeit, einen Teil ihrer Aktienansprüche als Plus Bond Awards zu beziehen. Obligatorische Plus Bond Awards für Managing Directors und Directors in der ehemaligen Division Investment Banking wurden am Zuteilungsdatum vollständig übertragen, verfallen aber bei Kündigung aus wichtigem Grund oder bei Verstoss gegen die Erfüllungsbedingungen. Übertragung im Jahr 2016 für Mitarbeitende, die sich dafür entscheiden, einen Teil ihrer Aktienansprüche als Plus Bond Awards zu beziehen;
- Allgemeine Zuteilungsbedingungen: Die Vergütungen sind an die zukünftige Wertentwicklung eines Portfolios aus Asset-Backed-Securities ohne Rating oder mit einem Rating unterhalb von Investment Grade gebunden, die zu den Beständen verschiedener Handelsbereiche der ehemaligen Division Investment Banking zählen;
- Weitere Bestimmungen: Die Inhaber von Plus Bonds erhalten halbjährliche Barauszahlungen auf Basis des ◉ LIBOR plus 7,875% p.a. Die Inhaber von Plus Bond Awards unterliegen einer Konkurrenz- und Abwerbeverbotsklausel;
- Zielsetzung: Die Ansprüche bieten Mitarbeitenden ein festverzinsliches Instrument und übertragen Risiken von der Gruppe

auf Mitarbeitende, was zu einer Reduktion der ◉ risikogewichteten Aktiven beiträgt.

Capital Opportunity Facility (COF)

- Basis: Bargeldvergütung;
- Beginn Übertragungsperiode: 94% zum Zeitpunkt der Umwandlung im Februar 2014 übertragen;
- Ende Übertragungsperiode: Februar 2016;
- Geltungsbereich: Performance im Jahr 2011, da aus der Umwandlung der Partner Asset Facility 2011 (PAF2) abgeleitet;
- Allgemeine Zuteilungsbedingungen: COF ist ein siebenjähriges Instrument, das an die Performance eines ausgewählten Portfolios aus Risikotransfer-Transaktionen sowie Transaktionen zur Minimierung der regulatorischen Kapitalanforderungen gebunden ist. Sollte das COF-Portfolio Verluste erleiden, wird der Wert der COF-Ansprüche maximal um den Gesamtbetrag gekürzt. COF-Ansprüche wurden im Austausch gegen PAF2-Ansprüche erworben. Die PAF2-Ansprüche waren an ein Portfolio von Kreditengagements der Gruppe geknüpft, woraus bis Dezember 2013 ein Risikoabbau und eine Stärkung der Kapitalbasis resultierten. Aufgrund regulatorischer Änderungen stand diese Kapitalerleichterung nach dem 31. Dezember 2013 nicht mehr zur Verfügung. Im Rahmen der Restrukturierung im März 2014 wurden Inhabern von PAF2-Ansprüchen COF, CCA oder eine Kombination davon geboten;
- Weitere Bestimmungen: COF-Inhaber erhalten bis zur Barabrechnung im Jahr 2021 halbjährliche Barausschüttungen von 6,5% pro Jahr in US-Dollar, und diese halbjährlichen Ausschüttungen reduzieren die Höhe der Barauszahlung im Jahr 2021;
- Zielsetzung: Mitarbeitenden halbjährliche festverzinsliche Ausschüttungen und bei Fälligkeit eine potenzielle Rendite auf die Referenzwerte zu bieten und Risiken von der Gruppe auf Mitarbeitende zu übertragen, was zur Risikoreduktion und Kapitaleffizienz der Gruppe beiträgt.

Von PAF2 abgeleitete Contingent Capital Awards (CCA)

- Basis: Bargeldvergütung;
- Beginn Übertragungsperiode: 94% zum Zeitpunkt der Umwandlung im Februar 2014 übertragen;
- Ende Übertragungsperiode: Februar 2016;
- Geltungsbereich: Performance im Jahr 2011, da aus der Umwandlung der PAF2 2011 abgeleitet;
- Allgemeine Zuteilungsbedingungen: Teilnehmer mit PAF2-Ansprüchen, die sich als Ersatz für CCA entscheiden, erhalten ähnliche Bedingungen wie für die Instrumente, die als Teil der Vergütungsansprüche 2013 und 2014 zugesprochen wurden. Die Hauptunterschiede zwischen den beiden Formen von CCA bestehen darin, dass die CCA als Ersatz für PAF2-Ansprüche voraussichtlich rund ein Jahr früher abgerechnet werden und halbjährliche Barauszahlungen von Zinsäquivalenten zu etwas niedrigeren Zinssätzen (sechsmonatiger LIBOR in Schweizer Franken plus 4,51% pro Jahr bzw. sechsmonatiger LIBOR in US-Dollar plus 5,07% pro Jahr) beinhalten;

Vergütung

- Weitere Bestimmungen: Die Einlösung erfolgt voraussichtlich 2016 und unterliegt regulatorischen Genehmigungen. Bei der Einlösung erhalten die Mitarbeitenden entweder ein bedingtes Kapitalinstrument oder eine Barzahlung auf Basis des Fair Value der CCA. Der Fair Value wird von der Gruppe bestimmt. CCA weisen verlustabsorbierende Merkmale auf, so dass der Kapitalbetrag der CCA auf null abgeschrieben würde, falls vor der Einlösung eines der nachstehenden Trigger-Ereignisse eintreten sollte: Die Quote des harten Kernkapitals (Common Equity T1, CET1) sinkt unter 7%, oder die FINMA erachtet eine Annullierung des Anspruchs für notwendig;
 - Zielsetzung: Verknüpfung der aufgeschobenen Mitarbeitervergütung mit der regulatorischen Kapitalposition der Gruppe, Generierung von zusätzlichem Kernkapital und Vermeidung eines verwässernden Effekts, der Aktionären durch die Ausgabe aktienbasierter Vergütungsansprüche anstelle von CCA entstehen könnte.
- Siehe «Contingent Capital Awards (CCA)» in Vergütung der Gruppe – Vergütungsstruktur – Aufgeschobene variable leistungsbezogene Vergütungsinstrumente für nähere Informationen.

Partner Asset Facility (PAF) 2008

- Basis: Bargeldvergütung;
 - Beginn Übertragungsperiode: 2008, 66,7% bei Zuteilung übertragen;
 - Ende Übertragungsperiode: 33,3% im März 2009 übertragen;
- Geltungsbereich: Performance im Jahr 2008; alle Managing Directors und Directors in der ehemaligen Division Investment Banking;
 - Allgemeine Zuteilungsbedingungen: Die vertraglich festgelegte Laufzeit der PAF-Ansprüche beträgt acht Jahre, wobei die endgültige Ausschüttung 2017 erfolgt. PAF-Ansprüche sind an ein genau definiertes Portfolio von illiquiden Aktiven aus der ehemaligen Division Investment Banking indexiert und tragen einen ersten Teilverlust. Der Nominalwert dieses Portfolios richtete sich nach dem Fair Value per 31. Dezember 2008, wobei die Zusammensetzung des Portfolios während der Laufzeit beziehungsweise bis zur Liquidation einzelner Positionen nicht geändert werden kann;
 - Weitere Bestimmungen: PAF-Ansprüche werden über die gesamte Laufzeit hinweg halbjährlich auf der Basis ihres Nominalwerts zu LIBOR plus 250 Basispunkten verzinst. Besitzer von PAF-Ansprüchen werden am potenziellen Gewinn oder Verlust aus der allfälligen Veräusserung von Aktiven partizipieren. Falls Veräusserungen unter dem ursprünglichen Fair Value erfolgen, tragen die PAF-Ansprüche den Teilverlust;
 - Zielsetzung: Transfer von Risiken an höher gestellte Führungskräfte in der ehemaligen Division Investment Banking. Mit dem PAF-Programm konnten Risiken aus illiquiden Aktiven von der Gruppe auf die Mitarbeitenden übertragen werden. Dies erlaubte der Gruppe den Abbau risikogewichteter Aktiven und des dafür notwendigen Kapitalbedarfs.
- Siehe «Anhang 29 – Aufgeschobene Mitarbeitervergütung» in V – Konsolidierte Jahresrechnung – Credit Suisse Group für weitere Informationen.