

V – Vergütung

Brief des Vorsitzenden des Vergütungsausschusses	270
Vergütung der Geschäftsleitung	277
Vergütung der Gruppe	289
Vergütung des Verwaltungsrats	300
Vergütungsstruktur	306
Prozesse zur Festlegung der Vergütung	313
Bericht der Revisionsstelle	315

Vergütung

Brief des Vorsitzenden des Vergütungsausschusses



Kai S. Nargolwala
Vorsitzender des
Vergütungsausschusses

Sehr geehrte Aktionärinnen und Aktionäre

Das Jahr 2021 war für die Credit Suisse ein beispielloses und ausgesprochen herausforderndes Jahr. Angesichts dessen hat der Vergütungsausschuss einige äusserst schwierige Beratungen geführt, um möglichst geeignete Lösungen zu finden und die Interessen unserer Anspruchsgruppen ausgewogen zu berücksichtigen.

Wir haben diese Themen ausgiebig besprochen. Dem Vergütungsausschuss ist es ein grosses Anliegen, Ihnen gegenüber transparent aufzuzeigen, wie unsere Entscheidungen zustande gekommen sind. Was wir besonders berücksichtigen mussten, waren die erheblichen Auswirkungen der Angelegenheiten bezüglich Archegos und der Lieferkettenfinanzierungsfonds (Supply Chain Finance Funds, SCFF) auf unsere Aktionäre, Kunden und Mitarbeitenden, die sehr starke zugrunde liegende Performance vieler Teile unserer Gruppe sowie die äusserst lebhaften externen Märkte für Talente und Vergütungen.

Wie Sie mir sicher zustimmen werden, ist es entscheidend, dass wir nach wie vor in der Lage sind, Mitarbeitende anzuziehen, zu binden und zu motivieren, um unsere Strategie umzusetzen und allen unseren Anspruchsgruppen einen nachhaltigen Wert zu schaffen. Wir haben alle Aspekte unserer Performance im Jahr 2021 betrachtet und zugleich auch sichergestellt, dass wir für 2022 über die richtigen Talent- und Vergütungsansätze verfügen. Unsere Überlegungen und die von uns schliesslich getroffenen Entscheidungen sind in der nachfolgenden Zusammenfassung und im Rest dieses Vergütungsberichts näher beschrieben.

Verantwortlichkeit für die Angelegenheiten bezüglich Archegos und der SCFF

Wie bereits bekanntgegeben, wurde die Vergütung der Personen, die mit diesen Angelegenheiten direkt zu tun hatten, stark beeinträchtigt. In Bezug auf die Archegos-Angelegenheit haben wir Malus- und Rückforderungsbestimmungen von aufgeschobener Vergütung im Umfang von USD 70 Mio. angewandt, die 23 Personen betrafen, sowie USD 43 Mio. von 14 Personen in Bezug

auf die SCFF-Angelegenheit angewandt. Für die Personen, die mit diesen Angelegenheiten am engsten verbunden waren, wurden Anpassungen auf ihrer ausstehenden aufgeschobenen Vergütung von bis zu 100% nach unten vorgenommen.

Ausserdem erachtete es der Vergütungsausschuss für wichtig, die Führungsverantwortung zu betonen. Deshalb wurde für die Geschäftsleitungsmitglieder die variable Vergütung eines ganzen Jahres gestrichen. Dies beinhaltete die vollständige Annullierung der kurzfristigen Incentive Award (STI-Zuteilungen) für 2020 und der zukunftsbezogenen langfristigen Incentive Award (LTI-Opportunität), die 2021 zugesprochen worden wären (und die Leistungsperiode 2021–2023 betreffen). Dies entsprach entgangenen Vergütungen für die Geschäftsleitung im Umfang von mehr als CHF 40 Mio. Die variable Vergütung der Geschäftsleitung wird ausserdem negativ beeinflusst durch die finanziellen Ergebnisse im Hinblick auf die STI-Zuteilungen für 2021 sowie die projizierten Auszahlungen im Rahmen der zuvor zugeteilten LTI-Opportunitäten.

Die Auswirkungen dieser Angelegenheiten haben, wie nachfolgend beschrieben, in der ganzen Gruppe zu einer erheblichen Reduktion des Pools für die leistungsbezogene Vergütung für 2021 geführt. Neben dieser Reduktion waren auch Auswirkungen auf in den Vorjahren gewährten Performance-Share-Zuteilungen zu verzeichnen. Performance-Share-Zuteilungen sind aufgeschobene Aktienzuteilungen, die beispielsweise im Fall eines Verlusts der Division eine negative Anpassung erfahren, um eine weitere Abstimmung zwischen Mitarbeitenden und Aktionären zu gewährleisten. Angesichts des Verlusts der Investment Bank für 2021 als Folge von Archegos wurde bei den Zuteilungen aus den Vorjahren eine negative Anpassung vorgenommen. Die negativen finanziellen Auswirkungen für diese Mitarbeitenden beliefen sich auf insgesamt rund CHF 68 Mio. (basierend auf dem Wert im Zeitpunkt der Zuteilung).

Zugrunde liegende Entwicklung im Jahr 2021

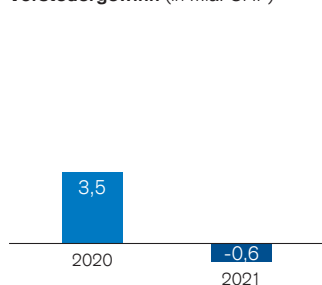
Wir sind uns der für unsere Aktionäre sehr enttäuschenden Ergebnisse für das Jahr 2021 vollständig bewusst. Gleichzeitig haben die allermeisten unserer Mitarbeitenden jedoch sorgfältig gearbeitet und in ihren jeweiligen Tätigkeitsbereichen bedeutende Fortschritte und Ergebnisse erzielt. Das zeigt sich daran, dass das bereinigte Ergebnis der Gruppe vor Steuern, ohne Berücksichtigung wesentlicher Positionen und von Archegos, um 51% gegenüber dem Vorjahr anstieg, und dass die Division Investment Bank auf dieser gleichen Basis mit einer Zunahme von 63% im Jahresvergleich eine hervorragende Performance erzielte.

→ Siehe «Überleitung der bereinigten Ergebnisse» in II – Kommentar zu den Resultaten – Credit Suisse für weitere Informationen.

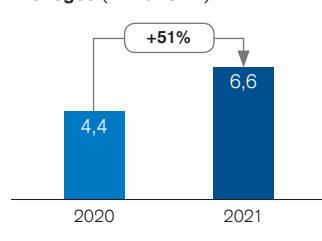
Unsere Mitarbeitenden haben auf diese Vorfälle reagiert, indem sie eng mit unseren Aufsichtsbehörden zusammengearbeitet und Probleme behoben haben, während sie unser Risiko- und Kontrollumfeld verbessert, die strukturellen Implikationen unserer neuen Strategie durchgearbeitet und unsere Kunden weiter betreut haben.

Kernpunkte zur Performance der Gruppe

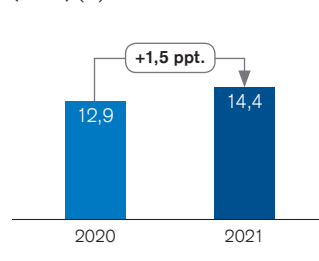
Vorsteuergewinn (in Mia. CHF)



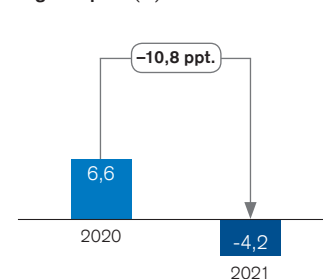
Bereinigter Vorsteuergewinn ohne wesentliche Positionen und Archegos (in Mia. CHF)



Quote des harten Kernkapitals (CET1) (%)



Rendite auf dem materiellen Eigenkapital (%)



Die Rendite auf dem materiellen Eigenkapital, eine Nicht-GAAP-Finanzkennzahl, basiert auf dem materiellen Eigenkapital der Aktionäre, einer Nicht-GAAP-Finanzkennzahl, die aus dem Total des Eigenkapitals der Aktionäre abzüglich Goodwill und sonstiger immaterieller Werte berechnet wird, wie es aus unserer Bilanz hervorgeht. Bereinigte Ergebnisse sind Nicht-GAAP-Finanzkennzahlen. Siehe «Überleitung der bereinigten Ergebnisse» in II – Kommentar zu den Resultaten – Credit Suisse für weitere Informationen.

Vergütung der Geschäftsleitung

Vergütungsergebnisse für das Jahr 2021

Die Gesamtvergütung der Geschäftsleitung für das Jahr 2021 beläuft sich auf CHF 38,6 Mio. und setzt sich wie folgt zusammen:

- eine fixe Vergütung in Höhe von CHF 30,0 Mio.; und
- ein Gesamtbetrag für kurzfristige Incentive Awards (STI-Zuteilungen) in der Höhe von CHF 8,6 Mio., welcher der Generalversammlung 2022 zur Genehmigung unterbreitet wird.

Für 2021 wurde kein langfristiger Incentive Award (LTI-Opportunität) zugeteilt, da der Antrag anlässlich der Generalversammlung 2021 von der Traktandenliste genommen wurde.

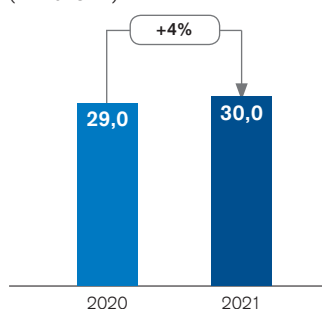
→ Siehe «Vergütung der Geschäftsleitung» für weitere Informationen.

Der Gesamtbetrag der fixen Vergütung für die Geschäftsleitung stieg um 4% gegenüber dem Vorjahr, was vor allem auf die Änderungen in der Zusammensetzung der Geschäftsleitung im Jahr 2021 zurückzuführen ist. Die variable Vergütung ging im Vergleich zu 2020 um 64% zurück, was vor allem durch die Annullierung der LTI-Zuteilungen 2021 bedingt war. Die Performance im Hinblick auf die STI-Zuteilungen 2021 wurde durch die Archegos-Angelegenheit stark beeinträchtigt, was dazu führte, dass die finanziellen Leistungsziele (die Rendite auf dem materiellen

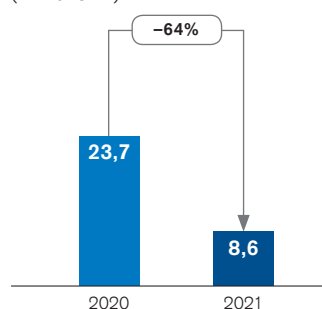
Eigenkapital [RoTE] auf Gruppenebene und das bereinigte Ergebnis der Gruppe vor Steuern) nicht erreicht wurden. Die nicht finanziellen Ziele wurden unter Berücksichtigung von Risiko- und Kontrollaspekten beurteilt und für die Geschäftsleitungsmitglieder differenziert betrachtet. Die Auszahlungshöhe der einzelnen Geschäftsleitungsmitglieder für die nicht finanzielle Komponente erstreckte sich von 33% bis 90% der maximalen Opportunität. Die durchschnittliche Auszahlung von 69% widerspiegelt die Beurteilung des Vergütungsausschusses in Bezug auf die signifikanten Verbesserungsbestrebungen der Geschäftsleitung und die eingeführten Verbesserungen in den Bereichen Risiko und Kontrolle sowie die Tatsache, dass die Bewertungen der neu hinzugekommenen Geschäftsleitungsmitglieder durch die Archegos- und die SCFF-Angelegenheit nicht beeinträchtigt wurden. Dadurch belief sich die STI-Auszahlung auf insgesamt 31% der maximalen Opportunität. Zu vergleichen ist dies mit einer STI-Auszahlungsrate von insgesamt 48% für 2020 (vor der Annullierung der STI-Vergütung) und einer Auszahlungsrate von 68% für die STI-Vergütung 2019.

Wie bereits offengelegt, führte die Annullierung der Zuteilungen in der vorangehenden Vergütungsrunde aufgrund der Archegos-Angelegenheit zu einem Wertverlust von mehr als CHF 40 Mio. Ausserdem wurde der geschätzte Wert der LTI-Zuteilungen aus den Vorjahren (2019 und 2020) erheblich beeinträchtigt.

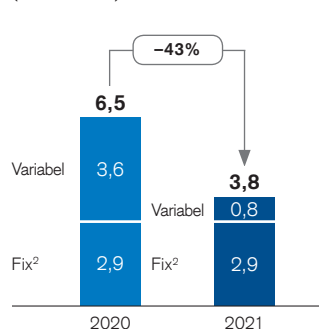
Fixe Vergütung der Geschäftsleitung (in Mio. CHF)



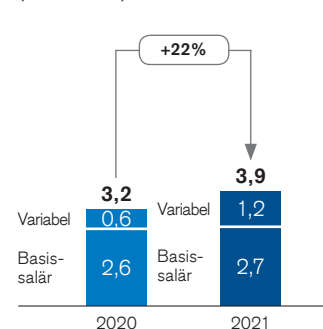
Variable Vergütung der Geschäftsleitung¹ (in Mio. CHF)



Zugeteilte Vergütung des CEO (in Mio. CHF)



Realisierte Vergütung des CEO (in Mio. CHF)



Die obigen Zahlen können Rundungsdifferenzen enthalten.

¹ Die variable Vergütung der Geschäftsleitung für 2020 enthält nur die LTI-Zuteilung für 2020, da die STI-Zuteilung für 2020 annulliert wurde. Die variable Vergütung der Geschäftsleitung für 2021 enthält nur die STI-Zuteilung für 2021, da die LTI-Zuteilung für 2021 annulliert wurde.

² Fixe Vergütung umfasst Basis-salär, Funktionspauschalen, Dividendenäquivalente sowie Vorsorge- und andere Leistungen.

Vergütung des Chief Executive Officer (CEO)

Die Gesamtvergütung für das Jahr 2021 für Thomas Gottstein in der Höhe von CHF 3,8 Mio. ist 43% niedriger als seine für das Vorjahr zugeteilte Vergütung. Dieser Rückgang ist durch die Auswirkungen von Archegos auf das STI-Ergebnis 2021 und durch die Annullierung der LTI-Zuteilung 2021 bedingt. Thomas Gottsteins variable Vergütung für 2021 war 77% niedriger als für das Jahr 2020.

Was die realisierte Vergütung für 2021 betrifft, erhielt der CEO CHF 3,9 Mio., zusammengesetzt aus dem Basissalär von CHF 2,7 Mio., dem nicht aufgeschobenen Teil der STI-Zuteilung 2021 von CHF 0,4 Mio. sowie der im Jahr 2021 frei gewordenen aufgeschobenen Vergütung von CHF 0,8 Mio. im Zusammenhang mit seiner Position vor der Ernennung zum CEO. Die Zunahme der realisierten Vergütung im Jahresvergleich widerspiegelt sowohl die Annullierung der STI-Vergütung 2020 als auch die Lieferung aufgeschobener Vergütung aus früheren Zuteilungen im Jahr 2021.

→ Siehe «Vergütung für den CEO der Gruppe» in Vergütung der Geschäftsleitung für weitere Informationen.

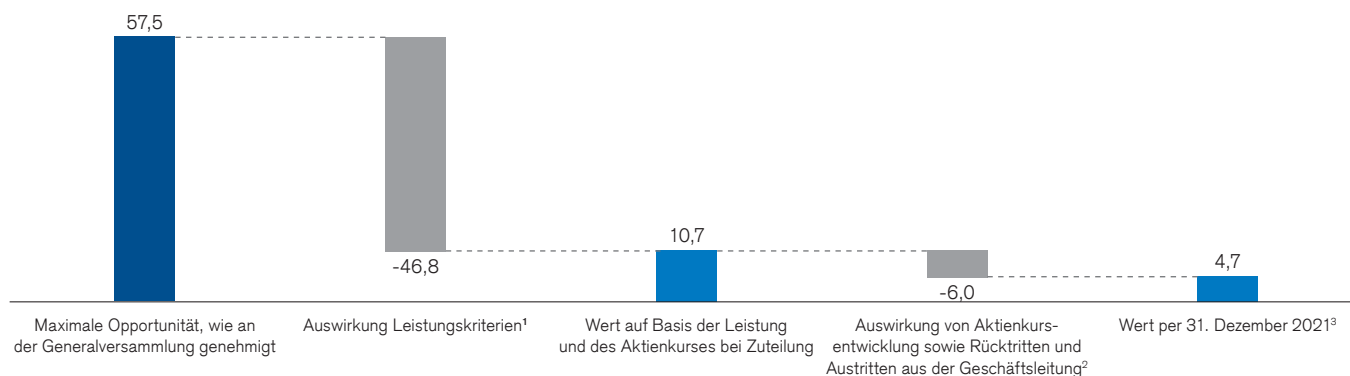
Übertragung des LTI-Anspruchs 2019 (Leistungszyklus 2019–2021)

Die von der Generalversammlung 2019 genehmigte maximale Opportunität für die LTI-Zuteilungen 2019 betrug CHF 57,5 Mio. Die Performance gegenüber den finanziellen Messgrössen der Gruppe und den RTSR-Kriterien (Relative Total Shareholder Return, relative Aktienrendite) sowie die qualitative Beurteilung für das Geschäftsleitungsmitglied, das als UK PRA MRT (UK Prudential Regulation Authority Material Risk Taker) klassifiziert wird, hätten für die ursprünglichen Geschäftsleitungsmitglieder zu einem Gesamtergebnis von 19% der maximalen Opportunität geführt. Unter Berücksichtigung der Aktienkursentwicklung und der Änderungen in der Zusammensetzung der Geschäftsleitung betrug der geschätzte Wert der LTI-Zuteilungen 2019 auf Basis des Aktienkurses per Ende 2021 insgesamt CHF 4,7 Mio. für die zehn Plan-Teilnehmenden. Der definitive Wert der Ansprüche am Übertragungsdatum kann entsprechend der späteren Veränderung des Aktienkurses vom Wert per Ende 2021 abweichen.

→ Siehe «Vergütung der Geschäftsleitung» für weitere Informationen.

Geschätzter Wert der LTI-Ansprüche für 2019

Leistungszyklus 2019–2021 (in Mio. CHF)



Hinweis: Die obigen Zahlen können Rundungsdifferenzen enthalten.

¹ Enthält Wechselkursauswirkung von CHF -1,5 Mio.

² Hiervon entfallen CHF -2,8 Mio. auf die Auswirkung der Aktienkursentwicklung vom Zuteilungsdatum bis zum 31. Dezember 2021 und CHF -3,2 Mio. auf die Auswirkung von Rücktritten und Austritten aus der Geschäftsleitung.

³ Auf Basis des Aktienkurses per 31. Dezember 2021. Die auf Basis des Erreichens der Leistungsziele während der dreijährigen Leistungsperiode verdienten Aktien werden in drei gleich grossen Tranchen am dritten, vierten und fünften Jahrestag des Zuteilungsdatums geliefert.

Überprüfung unseres Vergütungskonzepts für die Geschäftsleitung und Austausch mit Aktionären

Mit der Bekanntgabe der revidierten Strategie der Gruppe im November 2021 hat der Vergütungsausschuss das Vergütungskonzept für die Geschäftsleitung einer umfassenden Überprüfung unterzogen, um sicherzustellen, dass es das Management weiterhin angemessen motiviert und ihm Anreize bietet. Als Folge dieser Überprüfung und unter Berücksichtigung der Rückmeldungen vieler unserer wichtigen Aktionärinnen und Aktionäre sowie Stimmrechtsberater, die zu treffen ich Gelegenheit hatte, gilt ab dem Leistungsjahr 2022 ein neuer Ansatz. Ich schätze die offenen Gespräche und die Rückmeldungen, die wir erhalten haben.

Die vorgeschlagenen Konzeptänderungen sind in den folgenden Hauptgrundsätzen verankert:

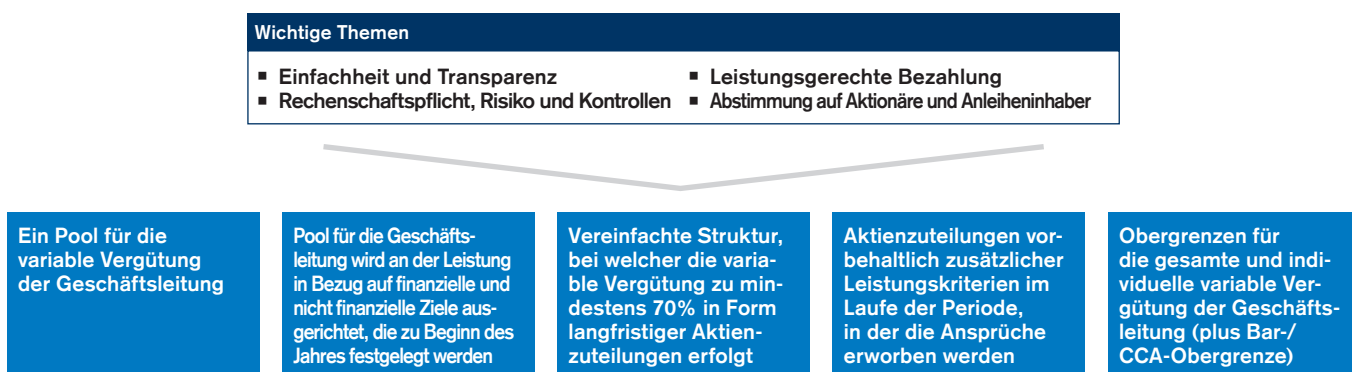
- **Einfachheit und Transparenz:** Übergang zu einem einzigen Konzept der variablen Vergütung mit einer Gewichtung von 70% für im Voraus festgelegte quantitative finanzielle Leistungsmessgrössen und einer Gewichtung von 30% für messbare ESG-bezogene Faktoren, die sich in drei nicht finanziellen Leistungskategorien spiegeln: Risiko und Kontrolle, Werte und Kultur sowie Nachhaltigkeit.
- **Verantwortlichkeit, Risiko und Kontrolle:** Vergütungsergebnisse, die auf unsere verbesserten Risiko- und Kontrollpraktiken abgestimmt werden.
- **Leistungsorientierte Vergütung:** Vergütungsergebnisse, die direkt und nachweislich an die Leistung vom Vorjahr gekoppelt sind.

- **Abstimmung auf Aktionäre und Anleiheninhaber:** Variable Vergütung, die zu mindestens 70% in aufgeschobenen Aktien geliefert wird, die mehrjährigen Leistungskriterien unterliegen, um eine längerfristige Abstimmung zu gewährleisten; Einführung von Contingent Capital Awards (CCA) anstelle der aufgeschobenen Barvergütung gemäss der bisherigen Struktur; sowie höhere Mindestanforderungen an den Aktienbesitz – 1'000'000 Aktien für den CEO der Gruppe (zuvor 500'000) und den CEO der Investment Bank (zuvor 300'000) und 500'000 Aktien für die übrigen Geschäftsleitungsmitglieder (zuvor 300'000), wobei Geschäftsleitungsmitglieder, bis sie diese geänderten Schwellenwerte erreicht haben, keine Aktien verkaufen dürfen, ausser um Steuerverpflichtungen nachzukommen.

Der Ansatz für die jährliche Vergütung wird mit der Einführung eines Gesamtpools für leistungsbezogene Vergütung, der sowohl kurz- als auch langfristige Zuteilungen abdeckt ab 2022 geändert. Der Gesamtpool wird auf Basis der Erreichung jährlicher finanzieller und nicht finanzieller Leistungsvorgaben festgelegt werden, die zu Jahresbeginn bestimmt werden. Ausserdem wird für den Gesamtpool eine Obergrenze von 2% des Ergebnisses vor Steuern auf Gruppenebene, ohne Positionen, die nach Auffassung des Vergütungsausschusses nicht Ausdruck der zugrunde liegenden Performance sind, gelten. Es wird kein Konzept mit kurzfristigen Incentive Awards oder langfristigen Incentive Awards mehr geben. Stattdessen wird der Pool der variablen leistungsbezogenen Vergütung für die Geschäftsleitung einzelnen Geschäftsleitungsmitgliedern auf Basis ihrer Leistung im Vergleich zu individuellen Kriterien, die finanzielle und nicht finanzielle Messgrössen auf Gruppenebene

sowie Divisions-/Funktionsebene beinhalten, zugewiesen werden. Mindestens 70% der variablen leistungsbezogenen Zuteilungen für die Geschäftsleitung werden in Form von Aktienzuteilungen gewährt werden. Das ist ein grösserer Anteil an Aktien gegenüber der bisherigen Struktur. Die Aktienzuteilungen werden Leistungskriterien enthalten, welche die zugrunde liegende finanzielle Gesundheit und Stabilität der Gruppe widerspiegeln, die nach drei, vier und fünf Jahren nach Zuteilung übertragen werden. Der restliche Teil der variablen leistungsbezogenen Zuteilungen für die Geschäftsleitung wird in Form von nicht aufgeschobenen Barvergütungen sowie in Form von CCA zugesprochen, die nach drei Jahren übertragen werden (anstelle der bisherigen aufgeschobenen Barkomponente). Dies wird mit den Zuteilungen der breiteren Mitarbeiterschaft und mit den Interessen der Anleiheninhaber der Gruppe abgestimmt werden. Der Gesamtbetrag der variablen leistungsbezogenen Vergütung eines Geschäftsleitungsmitglieds, die in Form einer nicht aufgeschobenen Barvergütung und von CCA zugesprochen wird, darf CHF 2 Mio. nicht übersteigen.

Eine der Hauptänderungen unter diesem neuen Ansatz besteht darin, dass alle Beträge, die in Form von längerfristigen Aktienzuteilungen zugesprochen werden, im Rahmen der oben beschriebenen Festlegung des Pools für leistungsbezogene Vergütungen auf die Leistung im Zeitpunkt der Zuteilung abgestimmt werden. Ausserdem werden die längerfristigen Aktienzuteilungen auf die Performance der Gruppe während der fünfjährigen Übertragungsfrist abgestimmt sowohl durch die Anpassung an den Aktienkurs als auch durch zusätzliche Leistungskriterien. Die wichtigsten Themen und Elemente der revidierten Vergütungsstruktur sind im nachfolgenden Diagramm zusammengefasst.



Anstelle von Maximalwerten für die variable leistungsbezogene Vergütung auf der Basis von Vielfachen des Basislohns, wie unter den alten STI- und LTI-Plänen, erhält jedes Geschäftsleitungsmitglied eine individuelle Zielvorgabe für die gesamte variable Vergütung, die geliefert wird, wenn der Vergütungsausschuss der Auffassung ist, dass die finanziellen und nicht finanziellen Leistungsziele erfüllt wurden. Die Höhe der Zielvorgabe für die variable Vergütung jedes Geschäftsleitungsmitglieds wird für 2022 unter Bezug auf frühere

individuelle Vergütungsniveaus unter den alten STI- und LTI-Plänen festgelegt, wobei eine Reduktion von 50% auf die vorherige maximale Opportunität angewendet wird, um die grössere Sicherheit bezüglich der Aktienzuteilung zu berücksichtigen. Die Erreichung der Schwellen-, Ziel- und Maximalleistungsvorgaben würde zu Auszahlungen von 50%, 100% beziehungsweise 150% der Zielvergütung führen.

Für alle Geschäftsleitungsmitglieder mit Ausnahme des CEO gilt eine Obergrenze der jährlichen variablen leistungsbezogenen Gesamtvergütung an die einzelnen Geschäftsleitungsmitglieder von 500% des Basissalärs; für den CEO liegt die entsprechende Obergrenze bei 400% des Basissalärs. Dies entspricht einer Obergrenze der Gesamtvergütung von CHF 13,2 Mio. für die Geschäftsleitungsmitglieder ohne den CEO sowie von CHF 13,5 Mio. für den CEO, zu vergleichen mit CHF 15,5 Mio. beziehungsweise CHF 13,5 Mio. gemäss dem bisherigen Konzept.

Die variablen Vergütungen der Geschäftsleitung auf Basis der Leistungen im Jahr 2022 werden der Genehmigung durch die Aktionäre an der Generalversammlung 2023 in Form von zwei gesonderten Abstimmungen unterliegen: die eine über den Gesamtbetrag der kurzfristigen Zuteilungen, die andere über den Gesamtbetrag der langfristigen Aktienzuteilungen. Zusätzlich zu den jährlichen Offenlegungen der Vergütung für den CEO und das höchstbezahlte Geschäftsleitungsmitglied (sofern es sich dabei nicht um den CEO handelt) werden wir weiterhin die durchschnittliche Auszahlung als Vielfaches des Basissalärs für die Geschäftsleitung offenlegen.

Im Zusammenhang mit dem Übergang zur Leistungsbeurteilung im Zeitpunkt der Zuteilung für die langfristigen Aktienzuteilungen wird die Geschäftsleitung erst nach der Generalversammlung 2023 eine Zuteilung erhalten. Diese Lücke bis zur Gewährung einer neuen Aktienzuteilung kommt zur Annullierung der LTI-Zuteilung im Jahr 2021 hinzu und zur Tatsache, dass gemäss der bisherigen Vergütungsstruktur nach der Generalversammlung 2022 normalerweise eine LTI-Zuteilung zugesprochen worden wäre. Der Vergütungsausschuss erwog die Möglichkeit der Gewährung einer einmaligen Aktienzuteilung im Jahr 2022, um diese Übergangslücke zu schliessen. Stattdessen beschloss er jedoch, trotz der zusätzlichen negativen Auswirkung auf die Vergütung der Geschäftsleitungsmitglieder und deren Cash-flow ab dem Leistungsjahr 2022 vollständig zum neuen Ansatz überzugehen.

Weitere Einzelheiten, einschliesslich eines Vergleichs mit dem bisherigen Konzept, finden sich im Abschnitt «Vergütung der Geschäftsleitung – Einführung in die neue Vergütungsstruktur für die Geschäftsleitung».

Überlegungen zu Umwelt, Sozialem und Governance (Environmental, Social and Governance, ESG) im Vergütungsprozess

Bei der Festlegung der STI-Zuteilungen für 2021 für die Geschäftsleitung basierte die nicht finanzielle Leistungsbeurteilung auf Strategie- und ESG-bezogenen Faktoren wie Compliance, Risikomanagement, Verhalten und Ethik, Talentmanagement, «Diversity & Inclusion» sowie Kundenzufriedenheit. Solche Faktoren werden gemäss dem neuen Vergütungskonzept der Geschäftsleitung für die

Vergütungsergebnisse eine noch grössere Bedeutung einnehmen. Das heisst, dass die nicht finanzielle Beurteilung als Bestandteil der Festlegung des Gesamtpools für die leistungsabhängige Vergütung der Geschäftsleitung (in Form von kurz- und langfristigen Zuteilungen) berücksichtigt wird und dass der Vergütungsausschuss bei der Festlegung des Pools Risiko und Kontrolle, Werte und Kultur sowie Nachhaltigkeit zu 30% gewichtet wird.

→ Siehe «Überlegungen zu Umwelt, Sozialem und Governance (Environmental, Social and Governance, ESG) bei der Credit Suisse» für weitere Informationen.

Vergütung der Gruppe

Variable Vergütung für das Jahr 2021

Um die beispiellosen Vorfälle von 2021 zu berücksichtigen, empfahl der Vergütungsausschuss einen auch vom Verwaltungsrat gutgeheissenen Pool für die variable Vergütung der Gruppe im Umfang von CHF 2'000 Mio. Dies ist 32% weniger als der letztjährige Pool von CHF 2'949 Mio. Der Vergütungsausschuss ist der Auffassung, dass dies dem bedeutenden Einfluss der Archegos- und der SCFF-Angelegenheit auf unsere Anspruchsgruppen angemessen Rechnung trägt, während es zugleich die Beiträge des Grossteils unserer Mitarbeitenden sowie die Wettbewerbsfähigkeit am Markt für Talente berücksichtigt. Neben den soliden zugrunde liegenden Finanzergebnissen betrachtete der Vergütungsausschuss auch nicht finanzielle Leistungen wie etwa die Optimierungen, die im Laufe des Jahres zur Stärkung des Risiko- und Kontrollkonzepts eingeführt wurden, sowie Rückmeldungen externer Anspruchsgruppen, einschliesslich der wichtigsten Aufsichtsbehörden der Gruppe.

Die Gesamtstruktur der variablen Vergütungen entspricht für die Mehrheit der Mitarbeitenden den Vorjahren. Allerdings erhielten Mitarbeitende in höheren Führungspositionen (Managing Directors und Directors), wo dies zulässig ist, ihre Barzuteilung als eingeschränkten Upfront Cash Award (UCA, direkte Barzuteilung), der mit der Verpflichtung zur anteiligen Rückzahlung bei freiwilliger Beendigung des Anstellungsverhältnisses durch den Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin innerhalb von drei Jahren bis Ende Februar 2025 verbunden ist. Dieser Ansatz ist bei der Credit Suisse nicht neu, er wurde aber dieses Jahr in grösserem Umfang angewendet. Gleichzeitig beschloss der Vergütungsausschuss, die Aufschiebungssätze für die variable Vergütung für 2021 zu senken, um sie besser an die Marktpraxis anzupassen.

Retention-Awards im Umfang von rund CHF 400 Mio. wurden im Jahr 2021 in Reaktion auf erheblichen externen Druck zugeteilt, dem einige unserer entscheidenden Talente ausgesetzt waren, insbesondere als die Überprüfung der Strategie der Gruppe erfolgte und Unsicherheit bezüglich der zukünftigen Struktur der Gruppe bestand. Diese Retention-Awards wurden in Form von aktienbasierten Zuteilungen zugesprochen, die über drei Jahre in gleich grossen Tranchen übertragen werden.

Strategic Delivery Plan

Um der Rolle des Senior Management bei der Umsetzung unserer Strategie Rechnung zu tragen, wurde den meisten Managing Directors und Directors eine gesonderte einmalige aktienbasierte Zuteilung (Strategic Delivery Plan, SDP) zugesprochen, die einen Anreiz für die Erreichung der strategischen Ziele schaffen und die Führungskräfte auf die längerfristigen Interessen der Aktionäre ausrichten soll. Die SDP-Zuteilungen werden in drei Jahren unter dem Vorbehalt übertragen, dass im Zeitraum 2022–2024 eine spezifizierte minimale Kapitalquote und Leverage Ratio bestehen bleiben. Am Ende der dreijährigen Übertragsfrist wird der Vergütungsausschuss beurteilen, wie erfolgreich die strategischen Ziele der Gruppe insgesamt umgesetzt wurden. Falls die Performance deutlich erhöht wurde, kann er den Teilnehmenden in Anerkennung der betreffenden Leistungen zusätzliche Aktien im Umfang von bis zu 50% der ursprünglichen SDP-Zuteilung gewähren. Damit die Zusammenarbeit und der kollektive Einsatz gefördert werden, würde eine allfällige Erhöhung für alle Teilnehmenden gelten und nicht auf individueller Basis zugesprochen. Die eine Hälfte der allfälligen Erhöhung kann gewährt werden, wenn ein im Voraus festgelegter durchschnittlicher Schwellenwert für die Rendite auf dem materiellen Eigenkapital (RoTE) auf Gruppenebene erreicht wird, gemessen über die für die Strategieumsetzung wichtigsten Jahre 2023 und 2024. Die andere Hälfte der allfälligen Erhöhung kann auf Basis der vom Vergütungsausschuss vorgenommenen Beurteilung des Risikomanagements und anderer strategischer nicht finanzieller Leistungen zugesprochen werden. Einzelheiten zu einer allfälligen Erhöhung werden bei deren Festlegung am Ende der dreijährigen Übertragsfrist offengelegt. Der gesamte SDP-Nominalwert im Zeitpunkt der Zuteilung beläuft sich auf CHF 497 Mio.

Vergütung des Verwaltungsrats

Die Gesamtvergütung des Verwaltungsrats, einschliesslich der Vergütung für bestimmte Mitglieder des Verwaltungsrats der Gruppe, die Verwaltungsräten von Tochtergesellschaften angehören, betrug CHF 11,7 Mio., gegenüber dem Betrag von CHF 12,0 Mio., der von den Aktionären an der Generalversammlung im Jahr 2021 im Voraus genehmigt worden war. Der Verwaltungsrat hat gewisse Änderungen beschlossen, wodurch sich die Verwaltungsrats honorare insgesamt für den Zeitraum zwischen der Generalversammlung 2022 und der Generalversammlung 2023 auf CHF 13 Mio. erhöhen werden. Der Verwaltungsrat genehmigte die Einführung von Mitgliedschafts- und Vorsitzhonoraren für das Digital Transformation and Technology Committee, das Anfang 2022 zwecks Überwachung der Durchführung der Digitalisierungs- und Technologiestrategie der Gruppe neu gegründet wurde. Der Verwaltungsrat plant, Honorare für die Position des Vize-Präsidenten des Verwaltungsrats und/oder Lead Independent Director einzuführen, um der gestiegenen Bedeutung dieser Funktionen innerhalb des Verwaltungsrats Rechnung zu tragen. Diese Honorare werden entsprechend der Marktpraxis festgelegt und gezahlt werden. Ausserdem haben bestimmte Mitglieder des Verwaltungsrats der Gruppe zusätzliche Funktionen in den Verwaltungsräten von Tochtergesellschaften übernommen oder werden dies tun; die entsprechenden Verwaltungsrats honorare der Tochtergesellschaften sind in der Gesamtvergütung des Verwaltungsrats enthalten. Aus diesen Gründen wird vorgeschlagen, den Gesamtbetrag der Vergütung des Verwaltungsrats gegenüber den seit vielen Jahren geltenden CHF 12 Mio. auf CHF 13 Mio. anzuheben.

→ Siehe «Vergütung des Verwaltungsrats» für weitere Informationen.

Vergütungsvorschläge für die Generalversammlung 2022

An der Generalversammlung 2022 werden wir die Aktionäre um Genehmigung der Vergütungsanträge gemäss der folgenden Tabelle bitten:

Genehmigt an der Generalversammlung 2021	Antrag an die Generalversammlung 2022	Erläuterung zum Vorschlag für 2022
Vergütung im Zusammenhang mit der Geschäftsleitung		
<ul style="list-style-type: none"> Fixe Vergütung für den Zeitraum von der Generalversammlung 2021 bis zur Generalversammlung 2022: Höchstbetrag CHF 31 Mio. 	<ul style="list-style-type: none"> Fixe Vergütung für den Zeitraum von der Generalversammlung 2022 bis zur Generalversammlung 2023: Höchstbetrag CHF 34 Mio. 	<ul style="list-style-type: none"> Die Erhöhung um CHF 3 Mio. soll der möglichen Vergrösserung der Geschäftsleitung von 12 auf 14 Mitglieder Rechnung tragen.
<ul style="list-style-type: none"> STI-Zuteilung 2020 zurückgezogen (Höhe vor Annullierung: CHF 15,7 Mio.) 	<ul style="list-style-type: none"> STI-Zuteilung 2021: CHF 8,6 Mio. 	<ul style="list-style-type: none"> Das STI-Ergebnis 2021 war stark von der Arcegos-Angelegenheit belastet.
<ul style="list-style-type: none"> Aktienbasierte Ersatzzahlungen für neue Mitglieder: kein Vorschlag 	<ul style="list-style-type: none"> Aktienbasierte Ersatzzahlungen für neue Mitglieder: CHF 12,1 Mio. 	<ul style="list-style-type: none"> Mit der Annullierung der LTI-Zuteilungen für 2021 an der letztjährigen Generalversammlung, was ungewöhnlich war, besteht das einzige verfügbare Zusatzbudget (gemäss Statuten) für den Ersatz bestehender aufgeschobener Vergütungen für neue Geschäftsleitungsmitglieder aus 30% des zuvor genehmigten Gesamtbetrags der fixen Vergütung. Dieses Zusatzbudget wurde zur Finanzierung der Ersatzzahlungen in bar an Geschäftsleitungsmitglieder verwendet, die nach der ordentlichen Generalversammlung 2021 neu eingetreten sind. Um jedoch neue Geschäftsleitungsmitglieder für den Verfall von Vergütungen bei früheren Arbeitgebern zu entschädigen (wie dies der branchenweiten Norm entspricht), ist diese Abstimmung erforderlich. Der Vorschlag von CHF 12,1 Mio. für die aktienbasierten Ersatzzahlungen stellt den Höchstbetrag der Vergütung dar, die bei früheren Arbeitgebern verfällt. Für die Ersatzzahlungen gelten gegebenenfalls Aufschubfristen und Leistungsbedingungen, die die jeweiligen Konditionen bei den früheren Arbeitgebern widerspiegeln.
Vergütung des Verwaltungsrats		
<ul style="list-style-type: none"> Vergütung des Verwaltungsrats für den Zeitraum von der Generalversammlung 2021 bis zur Generalversammlung 2022: Höchstbetrag CHF 12 Mio. 	<ul style="list-style-type: none"> Vergütung des Verwaltungsrats für den Zeitraum von der Generalversammlung 2022 bis zur Generalversammlung 2023: Höchstbetrag CHF 13 Mio. 	<ul style="list-style-type: none"> Der Anstieg der Gesamtvergütung des Verwaltungsrats um CHF 1 Mio. ist auf mehrere Faktoren zurückzuführen, darunter neue Mitgliedschafts- und Vorsitzhonorare für das Digital Transformation and Technology Committee, die Einführung von Honoraren für die Rolle des Vize-Präsidenten bzw. Lead Independent Director in Übereinstimmung mit der Marktpraxis und in Anerkennung der in den letzten Jahren gestiegenen Bedeutung dieser Rollen innerhalb des Verwaltungsrats sowie die Übernahme bedeutender Rollen in Verwaltungsräten von Tochtergesellschaften durch andere Verwaltungsratsmitglieder.

Weitere Informationen zu jedem dieser Anträge werden in der «Say-on-Pay»-Broschüre enthalten sein, die der Einladung zur Generalversammlung beiliegt und auch unter credit-suisse.com/agm verfügbar sein wird.

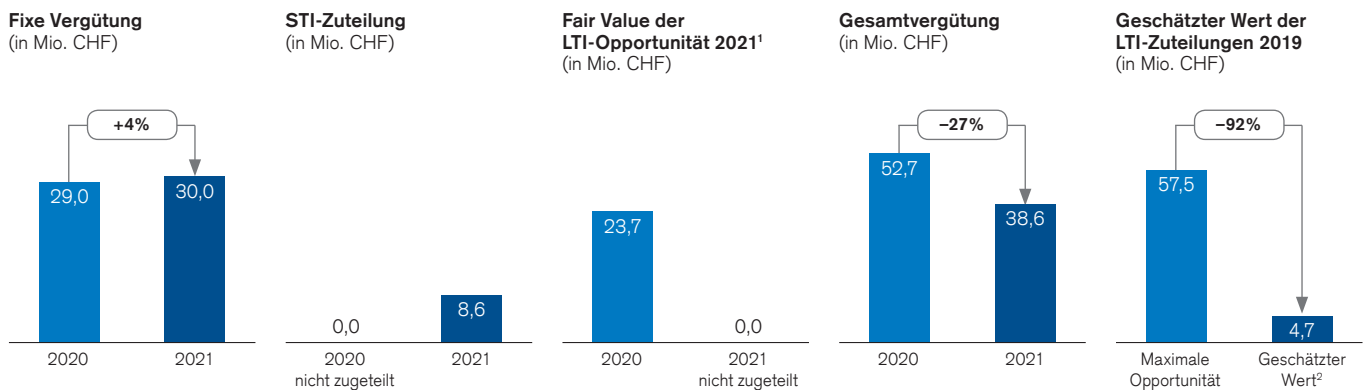
Im Namen des Vergütungsausschusses danke ich Ihnen für Ihre weitere Unterstützung insbesondere in dieser herausfordernden Zeit. Ich bin besonders dankbar für die konstruktiven Diskussionen mit unseren Aktionären wie auch unseren Aufsichtsbehörden und für das erhaltene Feedback.



Kai S. Nargolwala
Vorsitzender des Vergütungsausschusses
Mitglied des Verwaltungsrats
März 2022

Vergütung der Geschäftsleitung

Vergütungsergebnisse für das Jahr 2021



1 Der Fair Value der LTI-Vergütung zum Zeitpunkt der Zuteilung wurde anhand eines Wahrscheinlichkeitsmodells durch Deloitte LLP ermittelt.

2 Geschätzter Wert auf Basis des Aktienkurses von CHF 8.87 per 31. Dezember 2021 nach Rücktritten und Austritten aus der Geschäftsleitung.

Fixe Vergütung

Der Gesamtbetrag der fixen Vergütung für die Geschäftsleitung betrug CHF 30,0 Mio. im Jahr 2021, gegenüber CHF 29,0 Mio. im Jahr 2020. Die Zunahme gegenüber dem Vorjahr war auf während der vertraglichen Kündigungsfristen gezahlte Vergütungen an scheidende Geschäftsleitungsmitglieder zurückzuführen, die sich mit Vergütungen überlappten, die den als Ersatz neu eintretenden Mitgliedern gezahlt wurden, sowie auf die höhere Anzahl Geschäftsleitungsmitglieder aufgrund der Abtrennung des Asset Management als eigenständige Division und der Aufteilung der Risiko- und Compliance-Funktionen.

Jährliche kurzfristige Incentive Awards (STI-Zuteilungen)

Die STI-Zuteilungen 2021 wurden auf Basis der Leistung im Jahr 2021, gemessen an im Voraus definierten finanziellen und nicht finanziellen Kriterien, festgelegt und entsprechen dem Vorjahresniveau. Der Gesamtbetrag der STI-Zuteilungen der Geschäftsleitung von CHF 8,6 Mio. entsprach einer Gesamtauszahlung von 31% der gesamten maximalen Opportunität. Dies ist zu vergleichen mit CHF 15,7 Mio., die für 2020 zugesprochen worden wären, wenn die STI-Zuteilungen für 2020 nicht vollständig annulliert worden wären. Die Leistungsniveaus der finanziellen Schwellenwerte auf Gruppenebene wurden nicht erreicht, was zu einer Auszahlung von null für die Messgrößen RoTE und bereinigtes Ergebnis vor Steuern führte. Neben den Messgrößen der Gruppe wurden für die Leiterinnen und Leiter der Geschäftsdivisionen auch divisionsbezogene Leistungsvorgaben festgelegt, deren Auszahlung im Bereich von 55% bis 100% lag. Bei einigen der neueren Geschäftsleitungsmitglieder, die nach Bekanntwerden der Arcegos- und der SCFF-Angelegenheit in die Geschäftsleitung eintraten, wurde die Leistung gegenüber Zielen beurteilt, die die Auswirkungen der betreffenden Vorfälle ausschlossen.

Für die nicht finanziellen Kriterien bewertete der Vergütungsausschuss die Leistung der Geschäftsleitung anhand von vier breiten Kategorien: Strategie, Umwelt, Soziales und Governance. Die Governance-Ziele, zu denen Risiko und Kontrollen gehören, wurden angesichts der Schwere der eingetretenen Vorfälle für 2021 mit 70% der nicht finanziellen Gesamtbeurteilung gewichtet. Die Auszahlungshöhe der einzelnen Geschäftsleitungsmitglieder für die nicht finanzielle Komponente erstreckte sich von 33% bis 90% der maximalen Opportunität. Die durchschnittliche Auszahlung von 69% widerspiegelt die Beurteilung des Vergütungsausschusses in Bezug auf die signifikanten Verbesserungsbestrebungen der Geschäftsleitung und die eingeführten Verbesserungen in den Bereichen Risiko und Kontrolle sowie die Tatsache, dass die Bewertungen der neu hinzugekommenen Geschäftsleitungsmitglieder durch die Arcegos- und die SCFF-Angelegenheit nicht beeinträchtigt wurden. Eine Übersicht über die nicht finanzielle Beurteilung findet sich weiter unten.

Die STI-Vergütung 2021 wird den Aktionären an der Generalversammlung 2022 auf retrospektiver Basis zur Genehmigung vorgelegt werden.

STI-Zuteilungen 2021: Gesamtleistung

Leistungskriterien	Gewichtung		Leistungsstufen			2021 Ergebnis	Auszahlungshöhe (in % der maximalen Opportunität)		
	CEO und Corporate Functions	CEOs der Divisionen	Schwellenwert	Ziel	Maximum		0%	Schwellenwert 25%	Ziel 67%
RoTE der Gruppe (%)	33,3%	12,5% – 25,0%	5,0%	9,0%	11,0%	-4,2%	0%		
Bereinigter Vorsteuergewinn der Gruppe (in Mia. CHF)	33,3%	12,5% – 25,0%	3,8	5,3	6,1	2,2	0%		
Divisionskennzahlen	25,0% – 37,5%		Aus Gründen der kommerziellen Sensibilität nicht offengelegt			68% im Durchschnitt			
Nicht finanzielle Kennzahlen	33,3%	25,0% – 37,5%	Siehe separate Beschreibung unten			69% im Durchschnitt			
Total							31%		

Die bereinigten Ergebnisse und RoTE sind Nicht-GAAP-Finanzkennzahlen und dienen in dieser Tabelle zur Definition von Leistungszielen für die Vergütung. Die bereinigten Ergebnisse schliessen bestimmte Positionen aus, welche in den ausgewiesenen Ergebnissen enthalten sind. Siehe «Überleitung der bereinigten Ergebnisse» in II – Kommentar zu den Resultaten – Credit Suisse für weitere Informationen. RoTE berechnet sich anhand des den Aktionären zurechenbaren Reingewinns dividiert durch das durchschnittliche materielle Eigenkapital der Aktionäre. Das materielle Eigenkapital der Aktionäre, eine Nicht-GAAP-Finanzkennzahl, wird aus dem Total des Eigenkapitals der Aktionäre abzüglich Goodwill und sonstiger immaterieller Werte berechnet, wie es aus unserer Bilanz hervorgeht.

→ Siehe «Vergütungsstruktur – Vergütungskonzept für die Geschäftsleitung für das Jahr 2021: wichtigste Elemente» für weitere Informationen.

STI-Zuteilungen 2021: nicht finanzielle Leistungsbeurteilung – Geschäftsleitung

Kategorie	Beurteilung der Geschäftsleitung
Strategie	<ul style="list-style-type: none"> Entwicklung einer Strategie und eines Fünfjahresplans in der IB, aufbauend auf Geschäftsbereichen, in denen die Credit Suisse die Marktführerschaft hat Stärkung der Fokussierung auf Kundenbedürfnisse in IWM (Kundentransfers zwischen Private Banking International und regionalen Unternehmensbereichen), Erweiterung von Fähigkeiten durch Ausbau von Investment Banking Advisory, Erweiterung des Kreditvergabezentrums (International Financing Group) und der Fähigkeiten für nachhaltige Lösungen (SCS) Investitionen in unsere betreuungsintensiven Geschäftsbereiche, einschliesslich der Überarbeitung des Leistungsversprechens von PB, weitere Stärkung des UHNWI-Geschäfts, Investitionen in Institutionals / Asset Servicing Umsetzung erheblicher Verbesserungen bei Technology und Operations, einschliesslich der Vorbereitung der Credit Suisse auf die Einführung führender Cyberpraktiken, Reduzierung der durchschnittlichen Anzahl roter und gelber gekennzeichneten IT-Vorfälle, Zusammenstellung grundlegender Kontrollen und Fähigkeiten zur Verbesserung des Kontrollmodells und Erreichung wichtiger Ziele zur Gewährleistung einer erfolgreichen Einführung des Abwicklungsregimes der Verordnung über Wertpapierzentralverwahrer (CSDR)
Umwelt	<ul style="list-style-type: none"> Bedeutende Fortschritte bei der Erfüllung unserer Verpflichtung, bis 2030 mindestens CHF 300 Mia. an nachhaltigen Finanzierungen bereitzustellen. Veröffentlichung der auf unsere Net Zero Ambition abgestimmten CO₂-Reduktionsziele der Gruppe für 2030 und 2050 für Öl-, Gas- und Kohlefinanzierungen, einschliesslich der bisherigen Fortschritte. Beibehaltung der CHF-Marktführerschaft für Green Bonds im zweiten Jahr in Folge Anwendung zusätzlicher Beschränkungen in sektorspezifischen Weisungen zur Senkung der Risikobereitschaft der Gruppe im Öl- und Gasgeschäft Auszeichnung als «Investment Bank of the Year for Sustainable Bonds» 2021 durch The Banker
Soziales	<ul style="list-style-type: none"> Verbesserung der Einblicke in die Ansichten der Mitarbeitenden durch eine Umfrage zu den IMPACT-Werten der Credit Suisse (Inklusion, Leistungsprinzip, Partnerschaft, Verantwortung, Kundenfokus und Vertrauen), deren Umsetzung und deren Einfluss auf die Credit Suisse als bevorzugten Arbeitgeber Weitere Fokussierung auf Massnahmen im Bereich Diversity & Inclusion (D&I) mit verschiedenen Aktivitäten auf divisionaler/funktionaler Ebene zur Verbesserung von D&I-Aspekten, darunter etwa globale Initiativen sowie Updates/Best-Practice-Austausch zwischen Geschäftspartnern, Messung des Fortschritts im Hinblick auf die Erreichung der D&I-Ziele, Fokussierung auf den richtigen Ton von oben Schutz des Geschäfts durch verstärkten Fokus auf Fluktuation; Dialog mit Mitarbeitenden, um sie zu motivieren und an die Bank zu binden Guter Umgang mit der COVID-19-Pandemie mit Schlüsselrollen in regionalen Incident-Management-Gruppen
Governance (70%)	<ul style="list-style-type: none"> Fokussierung auf die Entwicklung einer Kultur, die die Geschäftsbereiche als erste Verteidigungslinie für die von ihnen verantworteten Risiken und Kontrollen rechenschaftspflichtig macht, und Aufforderung der einzelnen Divisionen zur Entwicklung geeigneter Instrumente Überprüfung der divisionalen und regionalen Struktur der Credit Suisse und Entwicklung von Massnahmen zur Stärkung der regionalen Rechenschaftspflicht und Aufsicht Durchführung einer gründlichen Überprüfung der Funktionen CRO und CCO und ihrer wichtigsten Prioritäten durch deren jeweilige Leiter mit besonderem Augenmerk auf die Effektivität dieser Organisationen Einführung der Vorschrift, dass es in jedem Ausschuss, ob bei der Durchführung eines Veränderungsprojekts oder im Umgang mit Risiken, zwei Schlüsselpersonen gibt, die für die Behandlung und Lösung von Problemen verantwortlich sind (Vieraugenprinzip) Schriftliche Zusammenstellung der Aufgaben und Verantwortlichkeiten für alle Führungspositionen der Stufen N-2 und N-3 (und weitere Schlüsselfunktionen) und Vereinbarung einer Performance-Scorecard, die bei jeder dieser wichtigen rechenschaftspflichtigen Führungskräfte einen Risikofokus sicherstellt, sowie Entwicklung eines Prozesses, der sicherstellt, dass potenzielle Konflikte erkannt und entschärft werden Verbesserung des Kontrollrahmens, einschliesslich eines Prozesses zur Verbesserung der Überwachung und Durchführung grösserer Projekte, obligatorische Diskussion und Klärung von Themen der Internen Revision auf Stufe Geschäftsleitung, Erhöhung des Stellenwerts wichtiger Bewertungssitzungen und der Teilnahme von Führungskräften an diesen Sitzungen sowie Vereinbarung eines Mandats für die Interne Revision zur Einführung eines gruppenweiten Projekts zur Risikoidentifizierung Schärfung des allgemeinen Bewusstseins für nicht finanzielle Risiken und Kontrollen und Einführung von Verbesserungen bei Kontrollen zur Bekämpfung der Geldwäscherei Verbesserung der Disziplin innerhalb der Credit Suisse, belegt durch einen starken Rückgang der schweren Disziplinarfälle im Jahr 2021 (leichter Rückgang (-1% seit Jahresbeginn) bei Fällen der Stufen 0–1 (Ziel: -15%); starker Rückgang (-40% seit Jahresbeginn) bei Fällen der Stufen 2–5 (Ziel: stabil))

STI-Zuteilungen 2021: nicht finanzielle Leistungsbeurteilung – CEO

Kategorie	Beurteilung des CEO
Strategie	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Erfolgreiche Durchführung einer vollständigen Strategieüberprüfung innerhalb von sechs Monaten in einer für die Bank herausfordernden Zeit; hierzu gehören Entscheidungen über die langfristige strategische Ausrichtung der Gruppe und die Entwicklung des strategischen Plans der Gruppe für 2021–2024 ▪ Fortgesetzte Ausrichtung der Gruppe auf profitables und regelkonformes Wachstum sowie höhere Renditen; gleichzeitig Ergreifung von Massnahmen zur Bewältigung der makroökonomischen und operativen Herausforderungen durch COVID-19 ▪ Entwicklung einer aktualisierten globalen Technologiestrategie mit Erfolgen wie der Bereitstellung digitaler WM-Lösungen und marktführender digitaler Plattformen und Fähigkeiten in der IB (z. B. eine preisgekrönte Plattform für Aktienderivate und eine E-Trading-Plattform für APAC, die den ersten Platz errang)
Umwelt	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Einführung eines eigenen «Sustainability Activities Framework» zur Einstufung von Transaktionen als nachhaltig; das Framework wurde veröffentlicht, wobei die Governance und die Prozesse kontinuierlich weiterentwickelt werden; Durchführung von Transaktionen in Höhe von insgesamt CHF 60 Mia. in den Jahren 2020 und 2021, die überprüft wurden und per Genehmigung (vom 26. Januar 2022) als Teil der Verpflichtung der Credit Suisse zur Bereitstellung von insgesamt CHF 300 Mia. an nachhaltiger Finanzierung bis 2030 gelten ▪ Initiierung eines Netto-Null-Programms und Veröffentlichung des ersten Nachhaltigkeitsberichts der Credit Suisse im März 2021 mit erweiterten Offenlegungen gemäss Task Force on Climate-related Financial Disclosures and Sustainability Accounting Standard Board Disclosures sowie Einrichtung eines Sustainability Advisory Committee auf Stufe Verwaltungsrat
Soziales	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Verstärkung des Fokus auf Repräsentation, Bestätigung des Ziels von 20% für weibliche Managing Directors bis 2025 und Steigerung der Gesamtrepräsentation von Frauen, Black Talents in den USA und Grossbritannien sowie unterrepräsentierten Talenten ▪ Erweiterung des Fokus auf verschiedene Dimensionen von Diversität: Beitritt zu Valuable 500, der Initiative von 500 CEOs zur Förderung der Inklusion von Menschen mit Behinderungen; Steigerung der Zahl von LGBTQ+-Allys auf rund 6000 Mitarbeitende weltweit und Gewinn der Auszeichnung «Best Place to Work for LGBTQ+ Equality» von der Human Rights Campaign
Governance (70%)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Im Jahr 2021 gab es für die Gruppe bedeutende Ereignisse, insbesondere im Zusammenhang mit der Archegos- und der SCFF-Angelegenheit, die eine Herausforderung für die Reputation darstellten, negative finanzielle Auswirkungen hatten und zu einer Überprüfung der Risiko-Governance und -Kultur führten. ▪ Im Jahr 2022 muss die Kultur auf ein Niveau gehoben werden, bei dem die Mitarbeitenden sich freier äussern können und ein grösseres Bewusstsein für systematische Risiken besteht. Zur Erreichung dieser Ziele wurden bisher folgende Massnahmen ergriffen: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Einstellung eines neuen CRO und Trennung der Funktionen CRO und CCO, um auf Stufe Geschäftsleitung eine verstärkte Fokussierung auf Compliance-Risiken zu fördern ▪ Durchführung von Global Client Reviews und Verstärkung des Fokus auf Group Consolidated Supervision ▪ Umsetzung von Massnahmen zur Stärkung der regionalen Rechenschaftspflicht und Aufsicht durch Optimierung der divisionalen und regionalen Struktur ▪ Ausrichtung der Risikomanagementkultur auf individuelle Rechenschaftspflicht, Umsetzung des Vieraugenprinzips für alle Ausschüsse und alle wichtigen strategischen Projekte ▪ Anfang 2021 Einführung der weiterentwickelten kulturellen Werte der Credit Suisse, aufbauend unserem neuen Purpose. Einrichtung des neuen Global Conduct Board (GCB) und des Purpose, Values and Culture Council (PVCC) für den Umgang mit dem Thema Kultur

LTI-Zuteilungen 2019 (Leistungsperiode 2019–2021)

Wie im Vergütungsbericht 2018 offengelegt, basieren die Leistungen für die LTI-Zuteilungen 2019 auf RoTE, bereinigtem materiellem Buchwert pro Aktie (Tangible Book Value per Share, TBVPS) und relativer Aktienrendite (Relative Total Shareholder Return, RTSR), die je über den Zeitraum von drei Jahren zwischen Anfang 2019 und Ende 2021 gleichgewichtet werden. Die LTI-Zuteilungen 2019 weisen ursprünglich eine maximale Gesamtopportunität von CHF 57,5 Mio. auf, die von der Generalversammlung 2019 genehmigt wurde. Zur Berechnung der Anzahl zugewiesener Aktien wurde die maximale Opportunität durch den Kurs der Aktie der Gruppe im Zeitpunkt der Zuteilung dividiert. Der verwendete Kurs basierte auf derselben Methode, die auch für die aktienbasierten Zuteilungen der Mitarbeitenden der Gruppe verwendet wird.

Der geschätzte Wert der ausstehenden LTI-Ansprüche wurde durch die Archegos- und die SCFF-Angelegenheit erheblich beeinträchtigt. Nach Berücksichtigung der Wechselkursänderungen, der Erfüllung der Leistungskriterien und der qualitativen Beurteilungskomponente für das als UK PRA MRT klassifizierte Geschäftsleitungsmitglied belief sich der geschätzte Wert auf Basis des Aktienkurses bei der Zuteilung auf CHF 10,7 Mio. beziehungsweise 19% der maximalen Opportunität. Auf Basis des Aktienkurses per Ende 2021 und unter Berücksichtigung der Änderungen in der Zusammensetzung der Geschäftsleitung betrug der geschätzte Wert der LTI-Zuteilungen 2019 für die zehn Geschäftsleitungsmitglieder, die im Rahmen der Vergütung Aktien erhalten, insgesamt CHF 4,7 Mio. Die LTI-Zuteilung wird in drei gleichmässigen Tranchen nach drei, vier und fünf Jahren nach Zuteilung übertragen. Der Wert bei der Übertragung kann gegenüber dem Wert per Ende 2021 aufgrund von Veränderungen des Aktienkurses abweichen.

LTI-Ansprüche 2019: Leistungen gegenüber Zielen

Leistungskriterien	Gewichtung ¹	Leistungsstufen			Ergebnis	Auszahlungshöhe (in % der maximalen Opportunität)			
		Schwellenwert	Ziel	Maximum		0%	Schwellenwert 25%	Ziel 67%	Maximum 100%
Dreijähriger Durchschnitt der RoTE ² (%)	33 $\frac{1}{3}$ %	6,0%	8,5%	11,5%	3,7%	0%			
Dreijähriger Durchschnitt des bereinigten TBVPS ³ (CHF)	33 $\frac{1}{3}$ %	17,50	18,55	19,60	18,18		52,1%		
Relative Aktienrendite (RTSR) ⁴	33 $\frac{1}{3}$ %				17		0%		
Total	100%						19%		

Hinweis: Der dreijährige Durchschnitt der RoTE und der dreijährige Durchschnitt des bereinigten TBVPS sind Nicht-GAAP-Finanzkennzahlen und dienen in dieser Tabelle zur Festlegung von Leistungsvorgaben für die Vergütung.

¹ Aufgrund der Natur der Funktion und der Berücksichtigung einer qualitativen Beurteilung ist die Gewichtung der Gruppenkennzahlen für ein Geschäftsleitungsmitglied, das als PRA MRT kategorisiert ist, verschieden.

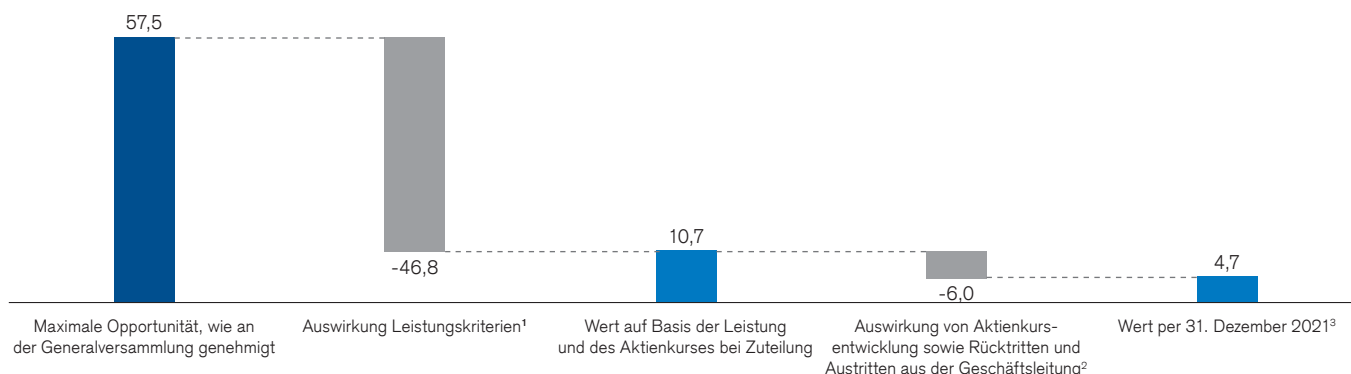
² RoTE, eine Nicht-GAAP-Finanzkennzahl, berechnet sich anhand des den Aktionären zurechenbaren Reingewinns dividiert durch das durchschnittliche materielle Eigenkapital der Aktionäre. Das materielle Eigenkapital der Aktionäre, eine Nicht-GAAP-Finanzkennzahl, wird aus dem Total des Eigenkapitals der Aktionäre abzüglich Goodwill und sonstiger immaterieller Werte berechnet, wie es aus unserer Bilanz hervorgeht.

³ Der materielle Buchwert, eine Nicht-GAAP-Finanzkennzahl, entspricht dem materiellen Eigenkapital der Aktionäre. TBVPS, eine Nicht-GAAP-Finanzkennzahl, ergibt sich durch Division des materiellen Eigenkapitals der Aktionäre durch die Gesamtzahl ausstehender Aktien. Der bereinigte TBVPS, eine Nicht-GAAP-Finanzkennzahl, ergibt sich durch Division des materiellen Eigenkapitals der Aktionäre unter Ausschluss der Auswirkungen von Dividendenzahlungen, Veränderungen eigener Kredite und Wechselkursänderungen durch die Gesamtzahl ausstehender Aktien. Bezugspunkt für die Auswirkungen von Wechselkursänderungen sind die Wechselkurse im Jahr 2019 zum Zeitpunkt, zu dem die Vorgaben festgelegt wurden.

⁴ Als Benchmark für den Leistungsvergleich wurde vom Vergütungsausschuss auf Basis der Grösse, der geografischen Reichweite und der Geschäftsaktivitäten eine Bezugsgruppe ausgewählt, die aus 18 börsenkotierten Unternehmen mit positiver Korrelation zur Credit Suisse hinsichtlich der Relation von Aktienkursbewegungen und deren Reaktion auf externe Marktbedingungen besteht. Die Bezugsgruppe war für die Zwecke des RTSR-Rankings seit 2016, dem Jahr der Einführung der RTSR-Kriterien, unverändert und besteht aus Banco Santander, Bank of America, Barclays, BBVA, BNP Paribas, Citigroup, Deutsche Bank, Goldman Sachs, ING Group, Intesa Sanpaolo, JPMorgan Chase, Julius Bär, Morgan Stanley, NatWest Group, Nordea Bank, Société Générale, Standard Chartered und UBS.

Geschätzter Wert der LTI-Ansprüche für 2019

Leistungszyklus 2019–2021 (in Mio. CHF)



Hinweis: Die obigen Zahlen können Rundungsdifferenzen enthalten.

¹ Enthält Wechselkursauswirkung von CHF –1,5 Mio.

² Hiervon entfallen CHF –2,8 Mio. auf die Auswirkung der Aktienkursentwicklung vom Zuteilungsdatum bis zum 31. Dezember 2021 und CHF –3,2 Mio. auf die Auswirkung von Rücktritten und Austritten aus der Geschäftsleitung.

³ Auf Basis des Aktienkurses per 31. Dezember 2021. Die auf Basis des Erreichens der Leistungsziele während der dreijährigen Leistungsperiode verdienten Aktien werden in drei gleich grossen Tranchen am dritten, vierten und fünften Jahrestag des Zuteilungsdatums geliefert.

Vergütung für den CEO der Gruppe

Die jährliche Leistungsbeurteilung des CEO der Gruppe, Thomas Gottstein, berücksichtigt dieselben finanziellen und nicht finanziellen Kriterien auf Gruppenebene, wie sie auf andere Mitglieder der Geschäftsleitung angewendet werden. Basierend auf der zuvor beschriebenen STI-Leistungsbeurteilung belief sich die variable leistungsbezogene Vergütung von Thomas Gottstein für das Jahr 2021 auf insgesamt CHF 0,8 Mio., 77% weniger als im Vorjahr. Thomas Gottsteins zugewiesene Gesamtvergütung für das Jahr 2021 betrug CHF 3,8 Mio., 43% weniger als im Vorjahr.

Die für das Jahr 2021 realisierte Vergütung von CHF 3,9 Mio. für Thomas Gottstein setzte sich wie folgt zusammen:

- ein Basissalär von CHF 2,7 Mio.;
- eine nicht aufgeschobene Barvergütung aus der STI-Zuteilung 2021 in Höhe von CHF 0,4 Mio. (deren Auszahlung im Jahr 2022 der Genehmigung durch die Generalversammlung 2022 unterliegt); und
- Auszahlung der aufgeschobenen Barvergütung aus der STI-Zuteilung 2017 in Höhe von CHF 0,8 Mio.

Zudem erhielt Thomas Gottstein Vorsorge- und sonstige Leistungen von CHF 0,2 Mio.

Vergütung für das höchstbezahlte Geschäftsleitungsmitglied

Das höchstbezahlte Geschäftsleitungsmitglied war 2021 David Mathers, der der Geschäftsleitung seit 2010 angehört und derzeit zwei Positionen innehat: die des Chief Financial Officer der Gruppe sowie des CEO der britischen Tochtergesellschaften Credit Suisse International und Credit Suisse Securities (Europe) Limited. David Mathers wurde für 2021 eine Gesamtvergütung von CHF 4,1 Mio. zugesprochen, bestehend aus einem Basissalär von CHF 2,0 Mio., einer Funktionspauschale von CHF 1,5 Mio., Vorsorge- und sonstigen Leistungen von CHF 0,3 Mio., Dividendenäquivalenten von CHF 0,1 Mio. und einer STI-Vergütung von CHF 0,2 Mio. in bar sowie in gesperrten Aktien, die für 12 Monate nicht übertragbar sind; dies entspricht den regulatorischen Vorschriften angesichts des Status von David Mathers als UK PRA MRT.

Die für das Jahr 2021 realisierte Gesamtvergütung von CHF 4,6 Mio. für David Mathers setzte sich wie folgt zusammen:

- ein Basissalär von CHF 2,0 Mio.;
- eine Funktionspauschale von CHF 1,5 Mio.;
- eine nicht aufgeschobene Barvergütung aus der STI-Zuteilung 2021 in Höhe von CHF 44'000; und
- im Jahr 2021 gelieferte Aktienzuteilungen von CHF 1,0 Mio. in Bezug auf STI- und LTI-Zuteilungen aus Vorjahren.

Zudem erhielt David Mathers Vorsorge- und sonstige Leistungen sowie Dividendenäquivalente in Höhe von CHF 0,4 Mio.

Ergänzende Informationen

Vergütung der Geschäftsleitung (geprüft)

	Basissaläre und funktionsbezogene Zulagen ¹	Dividenden- äquivalente ²	Vorsorge und sonstige Leistungen ³	Fixe Gesamtvergütung	STI-Zuteilungen (nicht aufgeschoben) ⁴	STI-Zuteilungen (aufgeschoben) ⁵	Total STI-Zuteilungen	Fair Value der LTI-Zuteilungen (aufgeschoben) ⁶	Total variable Vergütung	Total Vergütung ^{7,8}
2021 (in Mio. CHF)										
15 Mitglieder	27,21	0,51	2,26	29,98	4,27	4,32	8,59	0,00	8,59	38,57
In % der Gesamtvergütung ⁹				78%			22%	0%	22%	
davon am höchsten bezahlt:										
David Mathers	3,50	0,14	0,26	3,90	0,09	0,13	0,22	0,00	0,22	4,12
In % der Gesamtvergütung				95%			5%	0%	5%	
davon CEO: Thomas Gottstein	2,70	0,00	0,24	2,94	0,41	0,41	0,81	0,00	0,81	3,75
In % der Gesamtvergütung				78%			22%	0%	22%	
davon Ein- und Austritte 2021 (6 Personen)	7,76	0,12	0,75	8,63	1,94	1,94	3,88	0,00	3,88	12,51
In % der Gesamtvergütung				69%			31%	0%	31%	
2020 (in Mio. CHF)										
13 Mitglieder	25,70	1,12	2,14	28,96	–	–	–	23,74	23,74	52,70
In % der Gesamtvergütung ⁹				55%			0%	45%	45%	
davon CEO und am höchsten bezahlt:										
Thomas Gottstein	2,62	0,08	0,24	2,94	–	–	–	3,59	3,59	6,53
In % der Gesamtvergütung				45%			0%	55%	55%	
davon Ein- und Austritte 2020 (3 Personen)	4,86	0,25	0,34	5,45	–	–	–	1,87	1,87	7,32
In % der Gesamtvergütung				74%			0%	26%	26%	

Bei den Personen, die während des Jahres 2020 und 2021 in die Geschäftsleitung eingetreten sind, und den Personen, die während des Jahres 2020 und 2021 aus der Geschäftsleitung ausgeschieden sind, ist in der obigen Tabelle die Vergütung für den Zeitraum enthalten, in dem sie der Geschäftsleitung angehörten. Bei den ausgeschiedenen Personen ist die jeweilige Kündigungsfrist im entsprechenden Zeitraum enthalten. Die Tabelle für 2020 wurde aktualisiert, um den Rückzug des Vorschlags für die STI-Zuteilungen 2020 für die Geschäftsleitung zu berücksichtigen. An der Generalversammlung 2021 fand keine Abstimmung über STI-Zuteilungen für 2020 statt.

1 Das Total aus Basissalären und Funktionspauschalen für 2020 widerspiegelt bei zwei Geschäftsleitungsmitgliedern bereits die Reduktion um 20% ihres Basissalärs für sechs Monate, welche die Geschäftsleitungsmitglieder für Hilfsmassnahmen im Zusammenhang mit der COVID-19-Pandemie gespendet haben. Bei allen anderen Geschäftsleitungsmitgliedern erfolgte ihre Spende für Pandemie-Hilfsmassnahmen erst nach der Salärzahlung

2 Dividendenäquivalente wurden bar ausbezahlt, in Übereinstimmung mit den auf aktuellen Aktien bezahlten Dividenden.

3 Sonstige Leistungen bestehen aus Wohnungszulagen, Spesenpauschalen und Umzugszulagen.

4 Die nicht aufgeschobenen STI-Zuteilungen für das Jahr 2021 enthielten CHF 4,23 Mio. (für das Jahr 2020 CHF 0,00 Mio.) in bar sowie, im Fall von David R. Mathers, CHF 0,04 Mio. (für 2020 CHF 0,00 Mio.) zugeteilt als gesperrte Aktien, um die aufsichtsrechtlichen Anforderungen im Zusammenhang mit seiner Kategorisierung als UK PRA MRT in den Jahren 2021 und 2020 zu erfüllen.

5 Die aufgeschobenen STI-Zuteilungen für das Jahr 2021 enthielten aufgeschobene Zuteilungen in bar von CHF 4,25 Mio. (für 2020 CHF 0,00 Mio.) sowie, im Fall von David R. Mathers, CHF 0,07 Mio. (für 2020 CHF 0,00 Mio.) gewährt als Aktienzuteilungen, um die aufsichtsrechtlichen Anforderungen im Zusammenhang mit seiner Kategorisierung als UK PRA MRT in den Jahren 2021 und 2020 zu erfüllen.

6 Der Fair Value der LTI-Zuteilungen zum Zeitpunkt der Zuteilung wurde anhand eines von Deloitte verwendeten Wahrscheinlichkeitsmodells ermittelt.

7 Für die den Mitgliedern der Geschäftsleitung gewährte Gesamtvergütung leistete die Gruppe im Jahr 2021 Zahlungen von CHF 2,3 Mio. (im Jahr 2020 Zahlungen von CHF 2,7 Mio.) für obligatorische Sozialversicherungsbeiträge gemäss den lokalen Sozialversicherungsgesetzen, die für die einzelnen Mitglieder der Geschäftsleitung aufgrund ihres Wohnsitzes und ihres Anstellungsverhältnisses anwendbar waren. Diese Beiträge sind in der Gesamtvergütung der Geschäftsleitungsmitglieder nicht enthalten.

8 Für die Jahre 2021 und 2020 wurden keine garantierten Boni, Antrittszahlungen oder Ersatzzahlungen an Geschäftsleitungsmitglieder geleistet.

9 Die variable Vergütung betrug im Jahr 2021 zwischen 5% und 55% und 2020 zwischen 23% und 69% der Gesamtvergütung.

Ehemalige Mitglieder der Geschäftsleitung (geprüft)

Für das Jahr 2021 wurde keine Vergütung an ehemalige Mitglieder der Geschäftsleitung der Credit Suisse nach deren Austritt bezahlt. Dies gilt ebenso für das Jahr 2020. Ferner wurden keine Zahlungen an frühere Mitglieder der Geschäftsleitung in Verbindung mit Konkurrenzverboten getätigt.

Verwendung der an der Generalversammlung 2021 genehmigten Vergütung der Geschäftsleitung

An der Generalversammlung 2021 genehmigten die Aktionäre einen maximalen Gesamtbetrag von CHF 31,0 Mio. für die fixe Vergütung an die Mitglieder der Geschäftsleitung im Zeitraum zwischen der Generalversammlung 2021 und der

Generalversammlung 2022. Die fixe Vergütung umfasst die Basissaläre, Funktionspauschalen, Dividendenäquivalente, Vorsorge- und andere Leistungen sowie allfällige Ersatzzahlungen, die in diesem Zeitraum neuen Geschäftsleitungsmitgliedern zugesprochen wurden. In Übereinstimmung mit der schweizerischen Verordnung gegen übermässige Vergütung bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (Vergütungsverordnung) und den Statuten der Credit Suisse Group AG (Statuten) können weitere 30% dieser bereits genehmigten Gesamtbeträge als Vergütung für Personen, die neu der Geschäftsleitung beigetreten sind, oder für bestehende Geschäftsleitungsmitglieder, die während des Zeitraums, für den die Vergütung bereits genehmigt wurde, befördert worden sind, genutzt werden.

Im Zeitraum zwischen der Generalversammlung 2021 und der Generalversammlung 2022 traten sechs neue Mitglieder der Geschäftsleitung bei, eines davon in der neu geschaffenen Funktion des Chief Compliance Officer. Da der Vorschlag für die LTI-Zuteilungen 2021 an der Generalversammlung 2021 zurückgezogen wurde, macht der zusätzliche Betrag, der für neue Geschäftsleitungsmitglieder zur Verfügung steht, 30% der fixen Vergütung von CHF 31,0 Mio. aus, beziehungsweise CHF 9,3 Mio. Von diesem Zusatzbetrag wurden CHF 8,4 Mio. zur Finanzierung (oder Teilfinanzierung) von Ersatzzahlungen in bar für neu rekrutierte Geschäftsleitungsmitglieder eingesetzt, und zwar CHF 6,3 Mio. für David Wildermuth (Chief Risk Officer), CHF 1,5 Mio. für Joanne Hannaford (Chief Technology & Operations Officer) und CHF 0,6 Mio. für Francesco De Ferrari (CEO Wealth Management). Bis zur Generalversammlung 2022 werden insgesamt CHF 39,4 Mio. an Geschäftsleitungsmitglieder ausbezahlt worden sein. Davon entfallen CHF 27,7 Mio. auf die Personen, die 2021 der Geschäftsleitung angehörten, und CHF 11,7 Mio. entfallen auf Personen, die 2022 in die Geschäftsleitung eingetreten sind. Bis zur Generalversammlung 2022 wird ein zusätzlicher Betrag von bis zu CHF 12,1 Mio. den neu rekrutierten Geschäftsleitungsmitgliedern in Form von aufgeschobenen Aktienzuteilungen zugesprochen worden sein, um sie für den Verfall der Vergütung durch ihre früheren Arbeitgeber aufgrund ihres Eintritts in die Credit Suisse in entsprechender Höhe zu entschädigen. Dieser Betrag von CHF 12,1 Mio. wird den Aktionären an der Generalversammlung 2022 zur retrospektiven Genehmigung vorgelegt werden; damit sollen aktienbasierte Ersatzzahlungen abgedeckt werden, deren Aufschiebungsperioden und gegebenenfalls Leistungsbedingungen den entsprechenden Bedingungen der früheren Arbeitgeber entsprechen.

Barabgeltung und Aktienübertragungen

Die Geschäftsleitungsmitglieder haben die Wahl an einem im Voraus festgelegten Datum vor der Abrechnung, im Rahmen der Mindestbeteiligungsvorschriften, ob sie die an sie zu übertragenden aktienbasierten Zuteilungen 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 kann aufgehoben werden, 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 Übertragung entsprechen den bisherigen Vergütungsplänen und den Plänen für die Mitarbeitenden unterhalb der Geschäftsleitungsstufe.

Vertragsdauer, Kündigung und Kontrollwechselbestimmungen

Sämtliche Geschäftsleitungsmitglieder haben unbefristete Arbeitsverträge, die bis zu ihrer Beendigung in Kraft bleiben. Die standardmässige vertragliche Kündigungsfrist beläuft sich auf sechs Monate. Mitglieder der Geschäftsleitung können ausserdem einem Wettbewerbsverbot von sechs Monaten unterliegen und können im Falle eines gegenseitigen Einvernehmens für diese Zeit entschädigt werden. Im Kündigungsfall bestehen keine vertraglichen Bestimmungen, welche die Zahlung einer Abgangsentschädigung an Mitglieder der Geschäftsleitung erlauben, welche über die reguläre Vergütung hinausgeht, die während

der Kündigungsfrist zugesprochen wird. In Bezug auf die Zahlung ausstehender aufgeschobener Vergütung gelten für alle Mitarbeitenden, einschliesslich der Geschäftsleitungsmitglieder, vorher festgelegte Bedingungen, je nachdem, ob es sich dabei um ein freiwilliges, unfreiwilliges, im gegenseitigen Einvernehmen erfolgtes oder durch einen Kontrollwechsel bedingtes Ausscheiden handelt. Im Falle einer fristlosen Kündigung verfallen sämtliche aufgeschobene Vergütung und sämtliche ausstehenden Zuteilungen. 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 Zuteilungen aller Mitarbeitenden, einschliesslich der Geschäftsleitungsmitglieder, zu behandeln sind. Ziel ist es, unter Berücksichtigung aller Umstände und der dann vorherrschenden 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 Abgangsentschädigungen oder Transaktionsprämien, erfordern würden.

Andere ausstehende Zuteilungen

Manche Geschäftsleitungsmitglieder hatten per 31. Dezember 2021 Vergütungszuteilungen aus früheren Jahren, zu denen die Contingent Capital Awards (CCA), Deferred Cash Allowance Plan (DCAP) sowie aufgeschobene STI-Barzuteilungen zählten. Der kumulative Wert dieser Barzuteilungen betrug am Zuteilungsdatum CHF 19 Mio. und war unverändert gegenüber dem Wert per 31. Dezember 2021. Diese Beträge schliessen den Barwert von Dividendenäquivalenten im Zusammenhang mit noch nicht übertragener aktienbasierter Vergütung am jeweiligen Zuteilungsdatum sowie per 31. Dezember 2021 mit ein.

Mindestanforderungen an den Aktienbesitz

Per 31. Dezember 2021 erfüllten der CEO und die übrigen Mitglieder der Geschäftsleitung, mit Ausnahme von fünf Mitgliedern, die Mindestanforderungen an den Aktienbesitz, gemessen an der Anzahl gehaltener Aktien zuzüglich der Anzahl noch nicht übertragener Aktien. Berechnet wird dies auf Basis des effektiven Leistungsniveaus (für Zuteilungen, die das Ende ihrer dreijährigen Leistungsperiode erreicht haben) oder der maximalen Opportunität (für Zuteilungen, die das Ende ihrer dreijährigen Leistungsperiode noch nicht erreicht haben) oder zum vollständigen Wert für die neuen Aktienzuteilungen in der Zukunft. Der CEO und die übrigen Mitglieder der Geschäftsleitung dürfen keine Aktien verkaufen, solange die Mindestanforderung des Aktienbesitzes nicht erfüllt ist, mit der Ausnahme, dass dies der Erfüllung von Steuerpflichtungen auf den betreffenden zugesprochenen Aktien dient. Ab 2022 wird die Mindestanforderung an den Aktienbesitz für den CEO der Gruppe und den CEO der Investment Bank auf 1'000'000 Aktien und für die übrigen Geschäftsleitungsmitglieder auf 500'000 Aktien erhöht.

Aktienbestände und Werte aufgeschobener aktienbasierter Ansprüche der Geschäftsleitungsmitglieder

Ende	Anzahl Aktien im Besitz ¹	Anzahl nicht übertragene Zuteilungen ²	Anzahl Aktien im Besitz und nicht übertragene Zuteilungen	Wert (in CHF) der noch nicht übertragene Zuteilungen am Gewährungszeitpunkt ³	Wert (in CHF) der noch nicht übertragene Zuteilungen per Jahresende (Fair Value) ⁴
2021					
Thomas P. Gottstein	343'933	865'241	1'209'174	10'346'761	5'044'803
Romeo Cerutti	419'333	339'027	758'360	4'074'902	2'033'172
André Helfenstein	89'962	516'222	606'184	5'574'001	3'215'381
Lydie Hudson	–	243'816	243'816	2'670'588	1'383'393
Ulrich Körner	246'487	–	246'487	–	–
Rafael Lopez Lorenzo	99'591	127'566	227'157	1'519'990	1'131'766
David R. Mathers	163'403	992'083	1'155'486	10'869'369	6'974'651
Christian Meissner	247	–	247	–	–
Joachim Oechslin	213'577	272'122	485'699	3'506'175	2'414'266
Antoinette Poschung	158'585	123'557	282'142	1'355'032	706'324
Helman Sitohang	471'033	805'946	1'276'979	9'665'696	4'811'141
James B. Walker	221'384	396'582	617'966	4'314'624	2'582'473
Philipp Wehle	76'739	549'634	626'373	6'208'945	3'511'812
Total	2'504'274	5'231'796	7'736'070	60'106'082	33'809'182
2020					
Thomas P. Gottstein	329'945	1'175'386	1'505'331	14'059'196	7'982'209
Romeo Cerutti	360'449	569'438	929'887	7'134'274	4'108'232
Brian Chin	568'030	1'790'864	2'358'894	21'951'346	12'474'970
André Helfenstein	74'229	671'329	745'558	7'523'347	5'899'796
Lydie Hudson	57'115	421'216	478'331	4'864'351	2'895'168
David R. Mathers	110'958	1'313'581	1'424'539	14'661'244	10'505'639
Antoinette Poschung	141'405	207'515	348'920	2'360'009	1'412'321
Helman Sitohang	365'186	1'344'933	1'710'119	16'773'304	9'612'195
James B. Walker	143'444	577'046	720'490	6'552'588	5'092'395
Lara J. Warner	–	1'089'006	1'089'006	13'461'484	7'647'962
Philipp Wehle	74'542	670'246	744'788	7'652'671	5'095'777
Total	2'225'303	9'830'560	12'055'863	116'993'815	72'726'662

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

² Beinhaltet noch nicht übertragene Aktien aus LTI-Zuteilungen, die auf der Grundlage der maximalen Opportunität für Zuteilungen berechnet wurden, die das Ende ihrer dreijährigen Leistungsperiode noch nicht erreicht haben, da die tatsächliche Zielerreichung und die damit verbundene Zahl noch nicht übertragener Aktien nicht vor dem Ende der Leistungsperiode festgestellt werden können. Für LTI-Zuteilungen, die das Ende ihrer dreijährigen Leistungsperiode erreicht haben, widerspiegelt die Zahl der noch nicht übertragene Aktien die tatsächliche Anzahl Aktien, die auf der Grundlage der Erreichung der Leistungsziele übertragen wurden.

³ Basierend auf der Zahl der noch nicht übertragene Zuteilungen, multipliziert mit dem Aktienkurs zum Zeitpunkt der Zuteilung.

⁴ Beinhaltet den Wert von noch nicht übertragene LTI-Opportunitäten. Bei LTI-Zuteilungen, die das Ende der dreijährigen Leistungsperiode erreicht haben, basiert der Wert auf der Anzahl der zu übertragene Aktien. Für LTI-Opportunitäten, die das Ende der dreijährigen Leistungsperiode noch nicht erreicht haben, wird der Wert abhängig von der Anzahl Aktien zum Fair Value zum Zeitpunkt der Zuteilung mit dem Aktienkurs per Ende des Jahres multipliziert.

Ausstehende Zuteilungen aus aufgeschobener Vergütung der Geschäftsleitungsmitglieder

im Jahr / Ende		Total ausstehend per Ende 2020	Zugeteilt im Jahr 2021 ¹	Ausbezahlt im Jahr 2021	Nach- trägliche explizite Anpassungen	Nach- trägliche implizite Anpassungen	Total ausstehend per Ende 2021	% davon nach- träglichen expliziten Anpassungen ausgesetzt
Geschäftsleitung (in Mio. CHF)²								
Contingent Capital Awards	Bar	5	0	(1)	–	–	4	100%
Baransprüche ³	Bar	13	–	(3)	–	–	10	100%
Aktienzuteilungen ⁴	Aktienbasiert	81	0	(5)	(58)	(3)	15	100%
Performance-Share-Zuteilungen	Aktienbasiert	9	1	(3)	0	(2)	5	100%
Total		108	1	(12)	(58)	(5)	34	–

¹ Beinhaltet zugeteilte Ansprüche von Geschäftsleitungsmitgliedern für deren frühere Tätigkeiten vor ihrem Eintritt in die Geschäftsleitung.

² Einschliesslich Geschäftsleitungsmitgliedern, die am 31. Dezember 2021 im Amt waren.

³ Beinhaltet den aufgeschobenen Baranteil von STI-Zuteilungen.

⁴ Einschliesslich der Auswirkungen leistungsbezogener Anpassungen auf die ausstehenden LTI-Opportunitäten für 2020 und 2019.

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. Gemäss den Statuten können jedem Geschäftsleitungsmitglied individuelle Kreditlinien oder Kredite bis zur Höhe von CHF 20 Mio. gewährt werden. Per 31. Dezember 2021, 2020 und 2019 beliefen sich die ausstehenden Kredite der Geschäftsleitungsmitglieder auf CHF 16 Mio., CHF 13 Mio. beziehungsweise CHF 32 Mio. Die Anzahl der Personen mit ausstehenden Krediten betrug fünf zu Beginn des Jahres 2021 sowie sieben am Ende des Jahres 2021. Der höchste ausstehende Kredit belief sich auf CHF 4 Mio. und betraf Ulrich Körner.

Alle den Geschäftsleitungsmitgliedern gewährten Hypothekendarlehen sind entweder variabel oder festverzinslich und 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 nicht anders vermerkt, wurden sämtliche Kredite an Geschäftsleitungsmitglieder im Rahmen der üblichen Geschäftstätigkeit sowie im Wesentlichen zu denselben Konditionen, einschliesslich Zinssätzen und Sicherheiten, gewährt, wie sie zum jeweiligen Zeitpunkt für andere Personen und unter Berücksichtigung der Konditionen, die für Mitarbeitende der Gruppe zutreffen, gelten. Das Einbringlichkeitsrisiko dieser Kredite hielt sich im üblichen Rahmen; zudem wiesen sie keine anderen ungünstigen Eigenschaften auf.

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

Einführung in die neue Vergütungsstruktur für die Geschäftsleitung

Übersicht

Parallel zu der im November 2021 bekannt gegebenen revidierten Strategie der Gruppe unterzog der Vergütungsausschuss das Vergütungskonzept für die Geschäftsleitung einer umfassenden Überprüfung, um sicherzustellen, dass es dem Management weiterhin angemessene Anreize bietet. Eines der wichtigsten Ziele des revidierten Vergütungsmodells ist die Sicherstellung einer engeren Abstimmung zwischen der Geschäftsleitung und der Erfahrung unserer Aktionäre, indem ein bedeutenderer Teil der Vergütung der Geschäftsleitungsmitglieder in Form von Aktien geliefert wird und dadurch die Beteiligungsmentalität innerhalb der Geschäftsleitung verstärkt. Weiter zielen die Anpassungen auch darauf ab, die Umsetzung und die Struktur des Vergütungsplans zu vereinfachen. Eine wichtige Änderung besteht deshalb darin, die langfristige Performance voranzutreiben, indem die Umsetzung entscheidender kurzfristiger Ziele fokussiert wird, die sich von Jahr zu Jahr aktualisieren lassen, um bestimmten prioritären Bereichen Rechnung zu tragen. Verbunden mit der langfristigen Abstimmung durch die höhere Lieferung von Aktien sollte dies ein Vergütungskonzept ergeben, das relevanter, stärker motivierend und leichter verständlich ist. Gemäss der neuen Struktur wird sich die Wertschöpfung für die Geschäftsleitung zu einem grossen Teil aus positiven Aktienkursveränderungen ergeben. Weiter wurden die Mindestanforderungen an den Aktienbesitz deutlich erhöht. Ausserdem werden rund 85% der variablen

Vergütung in Form von aufgeschobenen CCA und Aktienzuteilungen vorliegen, die Leistungskriterien über einen Zeitraum von drei bis fünf Jahren unterliegen.

Das nachfolgend beschriebene neue Vergütungskonzept der Geschäftsleitung wurde mit Wirkung ab dem Geschäftsjahr 2022 eingeführt. Die Mitglieder der Geschäftsleitung erhalten weiterhin eine fixe Vergütung (in Form von Basissalär, Funktionspauschale je nach Bedarf, Vorsorge- und anderen Leistungen). Der Pool für die variable Vergütung wird auf Basis der Leistungen im Vorjahr festgelegt; die variable Vergütung wird in Form von 1) einer sofortigen Barvergütung, 2) Contingent Capital Awards (CCA), die drei Jahre nach Zuteilung übertragen werden, und 3) Aktienzuteilungen, die in drei gleich grossen Tranchen nach drei, vier und fünf Jahren übertragen werden, ausgerichtet. Für regulierte Mitarbeitende können je nach Bedarf andere Bedingungen gelten. Langfristige Aktienzuteilungen werden mindestens 70% der gesamten variablen Vergütung ausmachen. Der jährliche Maximalbetrag der Barvergütung und CCA zusammen, die einem einzelnen Geschäftsleitungsmitglied zugesprochen werden können, ist CHF 2 Mio. Wird diese Obergrenze erreicht, wird ein allenfalls verbleibender Betrag in Form von langfristigen Aktienzuteilungen zugesprochen. Als weitere Massnahme zugunsten einer grösseren Abstimmung auf die Aktionäre gilt, dass falls die RTSR im untersten Quintil der im Voraus festgelegten Vergleichsgruppe aus 20 Mitbewerbern liegt, alle variablen Vergütungen für das betreffende Jahr in Form von langfristigen Aktienzuteilungen zugesprochen werden.

Komponenten		Erwerb (Jahr 0 = Leistungsjahr)						
		Jahr 0	Jahr 1	Jahr 2	Jahr 3	Jahr 4	Jahr 5	Jahr 6
Fix	Salär und Funktionspauschalen ¹							
	Vorsorge- und sonstige Leistungen							
Variabel	Barvergütung (-15% der VC)		Barvergütung					
	CCA (-15% der VC)					CCA		
	Aktienzuteilungen (-70% der VC)					1/3		
							1/3	
								1/3

Mindestanforderungen an den Aktienbesitz

- CEO der Gruppe und CEO der Investment Bank: **1'000'000 Aktien**
- Andere Mitglieder der Geschäftsleitung: **500'000 Aktien**

Contingent Capital Awards (CCA, bedingte Kapitalzuteilungen) sind Zuteilungen, die mit ähnlichen Rechten und Risiken verbunden sind wie bestimmte von der Gruppe auf dem Markt ausgegebene bedingte Pflichtwandelanleihen. Die CCA gelten als verlustabsorbierendes Going-Concern-Kapital der Gruppe, wobei Zeitpunkt und Form der Ausschüttung der Genehmigung durch die Eidgenössische Finanzmarktaufsicht FINMA unterliegen. Bis zur Übertragung geben die CCA dem Empfänger ein bedingtes Recht auf Erhalt halbjährlicher Zinszahlungen in bar. Bei der Übertragung erhält der Empfänger entweder ein bedingtes Kapitalinstrument oder eine Barzahlung auf Basis des Fair Value der CCA, der von der Gruppe festgelegt wird.

Bis zur Übertragung würde der Kapitalbetrag auf null abgeschrieben und verfallen, falls die ausgewiesene Quote des harten Kernkapitals (CET1) der Gruppe unter 7% sinkt oder die FINMA es für notwendig erachtet, CCA oder andere vergleichbare bedingte Kapitalinstrumente zu annullieren oder die Gruppe mit staatlicher Hilfe zu rekapitalisieren, um einen Zahlungsausfall oder sonstigen Zahlungsverzug zu vermeiden.

Schwellenanforderungen für Aktienzuteilungen – Verfall ausstehender Tranchen, die im folgenden Jahr zur Übertragung anstehen, wenn entweder

- die Quote des harten Kernkapitals (CET1) am Ende des Jahres unter die FINMA-Anforderung² + 50 Bp. fällt oder
- für das Gesamtjahr ein Vorsteuerverlust ausgewiesen wird.

Der Vergütungsausschuss kann in freiem Ermessen besondere Umstände prüfen, etwa wenn grössere Altlasten die zugrunde liegende Leistung nicht reflektieren.

¹ Funktionspauschale für ein Mitglied der Geschäftsleitung, das als UK PRA Material Risk Taker eingestuft ist.

² Bezieht sich auf die gesetzliche Mindestanforderung zuzüglich eines zusätzlichen Betrags, den die FINMA speziell für die Credit Suisse vorschreiben kann. So haben wir im ersten Quartal 2021 mit der FINMA vereinbart, in Zusammenhang mit der SCFF-Angelegenheit einen Säule-2-Kapitalaufschlag von USD 2,0 Mia. anzuwenden. Per 31. Dezember 2021 führte dieser Säule-2-Kapitalaufschlag von CHF 1,8 Mia. für die Gruppe zu einer zusätzlichen Anforderung an die Quote des harten Schweizer Kernkapitals (CET1) in Höhe von 68 Basispunkten und die Leverage Ratio des harten Schweizer Kernkapitals (CET1) in Höhe von 21 Basispunkten.

Festlegung des Pools für die variable Vergütung der Geschäftsleitung

Die Leistungen werden anhand von finanziellen und nicht finanziellen Leistungszielen gemessen, die zu Jahresbeginn vom Vergütungsausschuss und vom Verwaltungsrat festgelegt und genehmigt werden. Die Leistungen werden anhand dieser Ziele gemessen, wobei ein Pool geschaffen wird, der auf 2% des Ergebnisses vor Steuern auf Gruppenebene beschränkt ist, unter Ausschluss von Positionen, die nach Auffassung des Vergütungsausschusses nicht Ausdruck der zugrunde liegenden Performance sind. Die Messgrößen, die für 2022 verwendet werden, können der nachfolgenden Tabelle entnommen werden.

Die finanziellen Messgrößen werden mit 70% gewichtet und basieren auf gruppenweiten Schlüsselmessgrößen zur Messung von 1) Erträgen; 2) bereinigtem Ergebnis vor Steuern; 3) Performance im Vergleich zu Mitbewerbern; und 4) Kapitaleinsatz. Die nicht finanziellen Ziele werden mit 30% gewichtet und basieren

auf drei Kategorien: Risiko und Kontrolle, Werte und Kultur sowie Nachhaltigkeit. Die finanziellen Leistungsziele werden angesichts der kommerziellen Sensibilität rückblickend im Vergütungsbericht 2022 veröffentlicht werden.

Der Vergütungsausschuss wird die Performance der Gruppe am Ende der Leistungsperiode anhand dieser Leistungsziele überprüfen, um den Gesamtpool für die variable Vergütung der Geschäftsleitung für 2022 festzulegen. Bei seiner Beurteilung wird der Vergütungsausschuss auch berücksichtigen, wie die Ergebnisse im Vergleich zu denjenigen des Vorjahres, zur relativen Performance von Vergleichsunternehmen, zur Marktstellung und zu den Markttrends einzuschätzen sind.

Wie bereits erwähnt, werden für die Vergütung der einzelnen Geschäftsleitungsmitglieder Obergrenzen gelten, wobei die maximale variable Vergütung für den CEO der Gruppe dem Vierfachen des Basissalärs und für die übrigen Geschäftsleitungsmitglieder dem Fünffachen des Basissalärs entspricht.

Finanzkennzahlen (Ziele werden retrospektiv offengelegt)		Gewichtung
Gruppenkennzahlen	Ausgewiesene Rendite auf dem materiellen Eigenkapital (RoTE)	25%
	Bereinigtes Ergebnis vor Steuern	25%
	Relative Aktienrendite (RTSR)	10%
	Quote des harten Kernkapitals (CET1)	10%
Nicht finanzielle Kennzahlen		Gewichtung
Risiko und Kontrolle	Bei der Beurteilung werden die Verbesserungen bei Risiko und Kontrolle auf der Grundlage der Zielerreichung in folgenden Bereichen berücksichtigt: <ul style="list-style-type: none"> Stärkung der Teams, Systeme und Prozesse für Risiko und Compliance in den Organisationen der ersten und zweiten Verteidigungslinie der Credit Suisse. Die Zielerreichung basiert auf einer Bewertung der Massnahmen zur Stärkung der Risikokontrolle durch die Interne Revision und eine Drittpartei. Disziplinierte Umsetzung und Einhaltung des Regelwerks für finanzielle Risiken. Die Messung erfolgt anhand der wichtigsten Risikokennzahlen, einschliesslich Verstösse gegen Risikolimiten sowie Rückstellungen für Kreditverluste und finanzielle Verluste. Ausmass neuer Vorfälle aufgrund nicht finanzieller Risiken im Jahr 2022 und Vergleich mit der Anzahl der Vorfälle im Jahr 2021 Effizienz bei der Umsetzung/Behebung der wichtigsten Regulierungs- und Revisionspunkte und der Verbesserung der Kontrollen. Die Messung erfolgt anhand des Erfolgs bei der Umsetzung von Regulierungsprojekten, der Effizienz bei der Behebung von Problemen, die bei internen Prüfungen aufgeworfen wurden, und der Zahl der internen Prüfungen mit negativem Ergebnis. 	
Werte und Kultur	Die Ziele für Werte und Kultur umfassen Verbesserungen der allgemeinen Risikokultur und im Bereich «Diversity & Inclusion» sowie die weitere Verbesserung unserer IMPACT-Werte (Inklusion, Leistungsprinzip, Partnerschaft, Verantwortung, Kundenfokus und Vertrauen) im gesamten Unternehmen und die Steigerung der Mitarbeiterzufriedenheit. Die Zielerreichung wird anhand folgender Kriterien bewertet: <ul style="list-style-type: none"> Ergebnisse unserer internen Verhaltens- und Risikobewertung, die jeweils zum Jahresende durchgeführt wird 50% Fortschritt im Hinblick auf unser Ziel, unter allen Mitarbeitenden der Credit Suisse bis zum 1. Januar 2024 einen Frauenanteil von 42% zu erreichen, mit zusätzlichen Zielvorgaben für den Frauenanteil in Führungspositionen 50% Fortschritt im Hinblick auf unsere Ziele, in den USA und Grossbritannien bis zum 1. Januar 2024 die Zahl der Black Talents um 50% zu erhöhen und die Zahl der Black Talents in Führungspositionen (Managing Directors, Directors, Vice Presidents) zu verdoppeln Weitere Steigerung der Zahl von Mitarbeitenden aus unterrepräsentierten Minderheiten in den USA und Grossbritannien Ergebnisse der IMPACT-Umfrage für 2022, wobei das Ziel eine Zunahme der positiven Antworten um 2,5% gegenüber der Umfrage für 2021 ist 	30%
Nachhaltigkeit	Die Bewertung basiert auf einer Beurteilung der Leistung im Hinblick auf unsere Nachhaltigkeitsziele. Konkret bedeutet dies: <ul style="list-style-type: none"> Positiver Beitrag zur Umsetzung der CO2-Reduktionsziele für 2030 und 2050 im Rahmen unseres Netto-Null-Plans, einschliesslich der Einhaltung der Kreditvergabeeziele in kritischen Bereichen, darunter Öl, Kohle und Gas Fortschritt im Hinblick auf unser Ziel für 2030 durch Steigerung des aktuellen Volumens um CHF 30 Mia. im Jahr 2022 Fortschritt im Hinblick auf unser Ziel für nachhaltig verwaltete Vermögen durch Steigerung des aktuellen Anteils auf 11,7% im Jahr 2022 Beitrag zur Unterstützung der Credit Suisse als Nachhaltigkeitsleader, gemessen an externen Nachhaltigkeitsrankings wie MSCI, Sustainalytics usw., Überprüfung von Research- und Thought-Leadership-Beiträgen zur Nachhaltigkeit sowie Teilnahme an Nachhaltigkeitsveranstaltungen Es sollte keine Transaktionen oder Investitionen geben, bei denen hohe ökologische und soziale Risiken bestehen und keine angemessene Governance angewandt wurde. 	

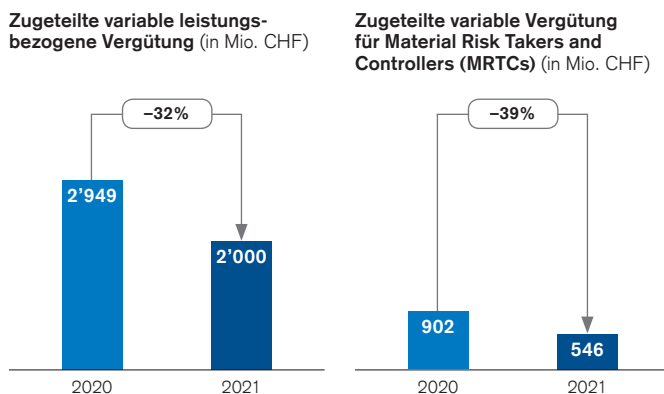
Wichtige Änderungen und Vergleich mit dem bisherigen Konzept

Die neuen Merkmale der Vergütungsstruktur der Geschäftsleitung und die Gründe für die Änderungen sind in der nachfolgenden Tabelle zusammengefasst.

Element	Bisherige Gestaltung	Neue Gestaltung – wichtigste Änderungen	Begründung
Fixe Vergütung	<ul style="list-style-type: none"> Basissalär bis CHF/USD 2 Mio. (für den CEO der Gruppe: bis CHF 2,7 Mio.) 	<ul style="list-style-type: none"> Bandbreite des Basissalärs von CHF/USD 1,5 Mio. bis CHF/USD 2,2 Mio. (für den CEO der Gruppe: bis CHF 2,7 Mio.) 	<ul style="list-style-type: none"> Um eine stärkere Differenzierung nach Faktoren wie geografischem Markt und Erfahrung zu ermöglichen
Festlegung der variablen Vergütung (VC)	<ul style="list-style-type: none"> Jedes Mitglied der Geschäftsleitung hat eine maximale Opportunität für kurzfristige Incentive Awards (STI-Zuteilungen) und eine maximale Opportunität für langfristige Incentive Awards (LTI-Zuteilungen), die als Vielfaches des Basissalärs ausgedrückt wird Die STI-Auszahlung richtet sich nach der Leistung im Vorjahr: <ul style="list-style-type: none"> CEO / Corporate Functions: 2/3 Finanzkennzahlen der Gruppe und 1/3 nicht finanzielle Beurteilung Divisionsleiter: 1/2 Finanzkennzahlen der Gruppe; 1/4 Finanzkennzahlen der Division; 1/4 nicht finanzielle Beurteilung Die LTI-Auszahlung richtet sich nach der voraussichtlichen Leistung der nächsten drei Jahre: <ul style="list-style-type: none"> 1/3 RoTE der Gruppe; 1/3 TBVPS der Gruppe und 1/3 RTSR-Ranking Die Auszahlungshöhe beträgt für die Schwellenleistung 25%, für die Zielleistung 67% und für die Maximalleistung 100% der maximalen Opportunität. Keine Auszahlung für die RTSR-Komponente bei Einstufung auf den letzten fünf Rängen der Bezugsgruppe und begrenzte Auszahlung bei Leistung unter dem Median. 	<ul style="list-style-type: none"> Jedes Mitglied der Geschäftsleitung hat eine Zielhöhe für die Gesamtvergütung. Der Gesamtbetrag der variablen Vergütung der Geschäftsleitung richtet sich nach der Leistung im Vorjahr: <ul style="list-style-type: none"> Finanzkennzahlen: Gewichtung 70% Nicht finanzielle Kennzahlen: Gewichtung 30% Wer die Zielleistung erreicht, würde im Durchschnitt die variable Vergütung in Zielhöhe erhalten – eine geringere Leistung würde zu einer geringeren, eine höhere Leistung zu einer höheren Auszahlung führen. Die maximale Obergrenze für den Gesamtpool der Geschäftsleitung beträgt 2% des Vorsteuergewinns der Gruppe (PTI) (ohne Berücksichtigung von Positionen, die die zugrunde liegende Leistung nicht reflektieren) Obergrenze für die gesamte variable Vergütung des CEO ist das vierfache Basissalär Obergrenze für die variable Vergütung eines Mitglieds der Geschäftsleitung ist das fünffache Basissalär 	<ul style="list-style-type: none"> Transparenterer Vergleich zwischen Leistung und Vergütungsvorschlägen zum Zeitpunkt der Abstimmung über die Vergütung an der Generalversammlung Nicht finanzielle Komponente gilt für gesamten Pool für die variable Vergütung
Form der Zuteilung	<ul style="list-style-type: none"> In der Vergangenheit war die Auszahlung auf Basis von Leistung und Fair Value etwa im Verhältnis 50:50 zwischen STI und LTI aufgeteilt. 	<ul style="list-style-type: none"> Barvergütung und CCA maximal 30% der gesamten variablen Vergütung – für Mitglieder der Geschäftsleitung gilt jeweils eine Obergrenze von CHF/USD 2 Mio. LTI-Aktienzuteilungen mindestens 70% der gesamten variablen Vergütung 	<ul style="list-style-type: none"> Verstärkte Ausrichtung an Aktionären und Anleiheninhabern
Kurzfristige Zuteilungen	<ul style="list-style-type: none"> 50% sofortige Barvergütung 50% aufgeschobener Erwerb in bar nach Erdienungsfrist am dritten Jahrestag der Zuteilung 	<ul style="list-style-type: none"> 50% sofortige Barvergütung (keine Änderung) 50% Erwerb als CCA nach Erdienungsfrist am dritten Jahrestag nach Zuteilung Obergrenze für Mitglieder der Geschäftsleitung von jeweils CHF/USD 2 Mio. auf kombinierten Bar-/CCA-Betrag 	<ul style="list-style-type: none"> CCA entspricht Zuteilungen an andere Mitarbeitende der Gruppe Bar-/CCA-Obergrenze soll Ausrichtung an Aktionärsinteressen erleichtern und entspricht bestehender Obergrenze für andere Mitarbeitende der Gruppe
Langfristige Zuteilungen	<ul style="list-style-type: none"> LTI-Aktienzuteilungen unterliegen Leistungszielen für die nächsten drei Jahre Erwerb in gleich grossen Tranchen am dritten, vierten und fünften Jahrestag der Zuteilung 	<ul style="list-style-type: none"> Aktienzuteilungen unterliegen Mindestwerten für die Quote des harten Kernkapitals (CET1) und den ausgewiesenen Vorsteuergewinn (PTI), die während der gesamten Periode gelten, in der die Ansprüche erworben werden – wenn einer dieser beiden Mindestwerte nicht erreicht wird, verfallen alle ausstehenden Tranchen, deren Übertragung im folgenden Jahr ansteht. Liegt die RTSR für das Leistungsjahr im untersten Quintil der definierten Bezugsgruppe, wird die gesamte variable Vergütung, einschliesslich der Bar-/CCA-Zuteilungen, in Form von Aktienzuteilungen übertragen, mit Erwerb in gleich grossen Tranchen am dritten, vierten und fünften Jahrestag der Zuteilung 	<ul style="list-style-type: none"> Weitere Ausrichtung an Aktionärsinteressen: <ul style="list-style-type: none"> Der Erwerb von Aktienzuteilungen setzt voraus, dass die Leistung (Quote des harten Kernkapitals CET1, und ausgewiesener Vorsteuergewinn (PTI)) bestimmte Mindestschwellen erreicht. Die gesamte variable Vergütung wird in Form von Aktienzuteilungen (einschliesslich der kurzfristigen Zuteilungen) übertragen, wenn die relative Aktienrendite auf den letzten vier Rängen der Bezugsgruppe liegt.
Anforderungen an den Aktienbesitz	<ul style="list-style-type: none"> CEO der Gruppe: 500'000 Aktien Andere Mitglieder der Geschäftsleitung: 300'000 Aktien 	<ul style="list-style-type: none"> CEO der Gruppe und CEO der Investment Bank: 1 Million Aktien Andere Mitglieder der Geschäftsleitung: 500'000 Aktien 	<ul style="list-style-type: none"> Verstärkte Ausrichtung an Aktionären

Vergütung der Gruppe

Vergütungsergebnisse für das Jahr 2021



Zugeteilte variable Vergütung

Der Vergütungsausschuss hielt bei seiner Festlegung des Pools für die variable leistungsbezogene Vergütung der Gruppe für 2021 fest, dass viele Geschäftsbereiche der Gruppe, abgesehen von den Bereichen, die für Archegos- und die SCFF-Angelegenheit verantwortlich waren, eine sehr starke Performance aufwiesen. Neben den soliden zugrunde liegenden Finanzergebnissen berücksichtigte der Vergütungsausschuss auch nicht finanzielle Faktoren wie etwa die Optimierungen, die im Laufe des Jahres zur Stärkung des Risiko- und Kontrollkonzepts eingeführt wurden. Unter externen Überlegungen ist der Markttrend für Vergütungen in der Finanzdienstleistungsbranche im Vergleich zum Vorjahr deutlich höher, und es besteht ein ausgesprochen aktiver Markt für Talente. Angesichts dieser Überlegungen wie auch der Rückmeldungen von externen Anspruchsgruppen, einschliesslich der wichtigsten Aufsichtsbehörden der Gruppe, schlug der Vergütungsausschuss einen Pool für die variable leistungsbezogene Vergütung auf Gruppenebene von CHF 2'000 Mio. vor. Das sind 32% weniger als im Vorjahr. Die Differenzierung wird weiterhin ein Thema bleiben, damit die leistungsstärksten Mitarbeitenden Anerkennung für ihren Beitrag zum Ergebnis der Gruppe erhalten.

Der Vergütungsausschuss beschloss, die Aufschiebungssätze für die variable Vergütung zu senken, um sie besser an die Marktpraxis anzupassen. Die Aufschiebungssätze für das Jahr 2021 lagen im Bereich von 10% bis 50% des Betrags der variablen leistungsbezogenen Vergütung, gegenüber 17,5% bis 85% für das Jahr 2020. Rund 25% der zugesprochenen variablen leistungsbezogenen Vergütung werden aufgeschoben und in zukünftigen Perioden erfasst, in Abhängigkeit vom fortbestehenden Arbeitsverhältnis, von Leistungs- und Maluskriterien sowie weiteren Restriktionen.

Für 2021 erhielten die meisten Managing Directors und Directors, denen eine variable leistungsbezogene Vergütung zugesprochen wurde, den nicht aufgeschobenen Teil in Form eines eingeschränkten Upfront Cash Award (UCA, direkte Barzuteilung).

Der eingeschränkte UCA ist eine Form von variabler Vergütung, bei der Mitarbeitende eine sofortige Barzahlung erhalten, die mit einer Rückzahlungspflicht für den Fall einer Beendigung des Anstellungsverhältnisses durch eine freiwillige Kündigung (oder mit einer anderen spezifizierten Rückzahlungsbedingung) innerhalb des Zeitraums von drei Jahren verbunden ist. Der Rückzahlungsbetrag entspricht dem proportionalen Bruttobetrag der Zuteilung für den Zeitraum zwischen dem Austrittsdatum und dem Ende der Dreijahresperiode. Damit dient der eingeschränkte UCA der Mitarbeiterbindung, indem die Interessen des Mitarbeiters oder der Mitarbeiterin auch auf die langfristigen Interessen der Gruppe abgestimmt werden. Ausserdem unterliegt der UCA einer Malusbestimmung sowie einer Rückzahlungspflicht im Falle einer fristlosen Kündigung.

Retention-Awards im Umfang von rund CHF 400 Mio. wurden in Reaktion auf erheblichen externen Druck zugeteilt, dem einige unserer entscheidenden Talente ausgesetzt waren, insbesondere als die Überprüfung der Strategie der Gruppe erfolgte und Unsicherheit bezüglich der zukünftigen Struktur der Gruppe bestand. Diese Retention-Awards wurden in Form von aktienbasierten Zuteilungen zugesprochen, die über drei Jahre in gleich grossen Tranchen übertragen werden.

Strategic Delivery Plan

Im Februar 2022 teilte die Gruppe den meisten Managing Directors und Directors aufgeschobene aktienbasierte Vergütungen im Rahmen des Strategic Delivery Plan (SDP) im Umfang von CHF 497 Mio. zu, um einen Anreiz für die längerfristige Erfüllung der Strategie der Gruppe zu schaffen. Die SDP-Zuteilungen unterliegen Dienstbedingungen und Leistungskriterien über den Zeitraum 2022–2024 und werden plangemäss drei Jahre nach Zuteilung vollständig übertragen werden.

Die SDP-Zuteilungen werden vor der Begleichung auf null abgeschrieben und verfallen, falls bis Ende 2022, 2023 oder 2024 eines der nachstehenden Auslösungsereignisse eintritt:

- Die Quote des harten Kernkapitals (CET1) der Gruppe liegt unter dem von der FINMA vorgeschriebenen Minimum + 50 Basispunkte; oder
- Die Leverage Ratio des harten Kernkapitals (CET1) der Gruppe liegt unter 3,7%.

Ausserdem wird der Vergütungsausschuss den Gesamterfolg in Bezug auf die Umsetzung der Strategie auf Gruppenebene über die Dreijahresperiode (2022–2024) prüfen und beurteilen und kann die SDP-Zuteilungen um maximal 50% des anfänglichen Zuteilungsbetrags erhöhen. Die eine Hälfte der allfälligen Erhöhung kann gewährt werden, wenn ein im Voraus festgelegter durchschnittlicher RoTE-Schwellenwert auf Gruppenebene erreicht wird, gemessen über die für die Strategieumsetzung wichtigsten Jahre 2023 und 2024. Die andere Hälfte der Erhöhung kann auf Basis der vom Vergütungsausschuss vorgenommenen Beurteilung des Risikomanagements und anderer strategischer nicht finanzieller Leistungen zugesprochen werden. Einzelheiten zu allfälligen Erhöhungen werden bei deren Festlegung am Ende der dreijährigen Übertragungsfrist offengelegt.

Negative Anpassung der ausstehenden Performance-Share-Zuteilungen

Bei der Beurteilung der Anwendung einer negativen Anpassung auf ausstehende Performance-Share-Zuteilungen kann der Vergütungsausschuss in eigenem Ermessen ausserordentliche Positionen aus der Berechnung des Ergebnisses der Division vor Steuern und der Eigenkapitalrendite der Gruppe (Return on Equity, ROE) ausschliessen. Angesichts dessen, dass die Wertberichtigung auf Goodwill aus der Akquisition von Donaldson, Lufkin & Jenrette im Jahr 2000 von CHF 1,6 Mia. vergangenheitsbezogen ist, schloss der Vergütungsausschuss den Wertberichtigungsaufwand aus dem Verlust der Investment Bank vor Steuern und aus der Eigenkapitalrendite (Return on Equity, ROE) der Gruppe für 2021 aus. Gestützt auf den Verlust der Investment Bank vor Steuern, ohne Wertberichtigung auf Goodwill, wurden die ausstehenden Performance-Share-Zuteilungen im Besitz von Mitarbeitenden, die diese während ihrer Tätigkeit für die Investment Bank erhalten hatten, um insgesamt rund CHF 68 Mio. (auf Basis des Wertes im Zeitpunkt der Zuteilung) nach unten angepasst. Ohne die Wertberichtigung auf Goodwill hätte die Eigenkapitalrendite der Gruppe –0,1% betragen, was einer negativen Anpassung von CHF 0,5 Mio. entsprochen hätte, die für fast 1'900 Mitarbeitende gegolten hätte. Aufgrund der minimalen negativen Eigenkapitalrendite der Gruppe verzichtete der Vergütungsausschuss in eigenem Ermessen auf die negative Anpassung.

Mediane und durchschnittliche Mitarbeitervergütung

Der Medianwert der jährlichen Gesamtvergütung (ohne Vorsorge- und sonstige Leistungen und Dividendenäquivalente) aller bonusberechtigten Mitarbeitenden unseres Unternehmens (abgesehen vom CEO) belief sich für 2021 auf CHF 113'000, und die jährliche Gesamtvergütung unseres CEO betrug CHF 3,51 Mio. (ohne Vorsorge- und sonstige Leistungen und Dividendenäquivalente). Gestützt auf diese Informationen wurde das Verhältnis der jährlichen Gesamtvergütung unseres CEO zum Medianwert der jährlichen Gesamtvergütung aller Mitarbeitenden auf 31,06 zu 1 geschätzt.

Die durchschnittliche Gesamtvergütung, die für 2021 zugesprochen wurde, belief sich auf schätzungsweise rund CHF 190'600 pro Mitarbeiter oder Mitarbeiterin (Vollzeitäquivalente), 6% weniger als die rund CHF 201'800 pro Mitarbeiter oder Mitarbeiterin im Vorjahr. Berechnet wurde dies, indem die zugesprochene Gesamtvergütung für jedes Jahr durch die jeweils per Jahresende ausgewiesene Anzahl Mitarbeitende (Vollzeitäquivalente) dividiert wurde.

Vergütung für Material Risk Takers und Führungspersonal in Risiko-Kontrollstellen (MRTCs)

Die Gesamtvergütung für Material Risk Takers und Führungspersonal in Risiko-Kontrollfunktionen (Material Risk Takers and Controllers, MRTCs) für das Jahr 2021 belief sich auf CHF 1'487 Mio., gegenüber CHF 1'607 Mio. für das Jahr 2020. Von der zugesprochenen Gesamtvergütung in Höhe von CHF 1'487 Mio. wurden 37% in Form von variabler leistungsbezogener Vergütung zugesprochen, wobei 41% der variablen leistungsbezogenen Vergütung Malusbestimmungen unterliegen.

Zugeteilte Gesamtvergütung

Für	2021			2020		
	nicht auf- geschoben	Auf- geschoben	Total	nicht auf- geschoben	Auf- geschoben	Total
Fixe Vergütung (in Mio. CHF)						
Saläre	5'341	259	5'600	5'158	120	5'278
Sozialversicherung	622	–	622	653	–	653
Sonstige ¹	808	–	808	836	–	836
Total fixe Vergütung	6'771	259	7'030	6'647	120	6'767
Variable Leistungsvergütung (in Mio. CHF)						
Baransprüche	1'452 ²	55	1'507	1'476 ²	100	1'576
Aktienzuteilungen	41	216	257	35	592	627
Performance-Share-Zuteilungen	–	161	161	–	493	493
Contingent Capital Awards	–	75	75	–	253	253
Total variable Leistungsvergütung	1'493	507	2'000	1'511	1'438	2'949
Sonstige variable Vergütung (in Mio. CHF)						
Barabfindung	31	–	31	47	–	47
Retention-Awards	20	375	395	0	40	40
Sonstige ³	27	68	95	16	21	37
Total sonstige variable Vergütung	78	443	521	63	61	124
Zugeteilte Gesamtvergütung (in Mio. CHF)						
Zugeteilte Gesamtvergütung	8'342	1'209	9'551	8'221	1'619	9'840
davon garantierte Bonuszahlungen	32	31	63	10	9	19

Saläre beinhalten Funktionspauschalen.

¹ Enthält Beiträge an Vorsorgeeinrichtungen und sonstige Leistungen an Mitarbeitende im Ruhestand von CHF 503 Mio. und CHF 517 Mio. für 2021 bzw. 2020.

² Beinhaltet nicht frei verfügbare Upfront Cash Awards von CHF 799 Mio. für 2021 und CHF 59 Mio. für 2020, die zuvor als aufgeschobene Barzuteilungen erfasst wurden. Die Vorperiode wurde entsprechend an die aktuelle Darstellung angepasst.

³ Enthält Ersatzzahlungen, um Mitarbeitende für den Verfall aufgeschobener Vergütung durch ihre früheren Arbeitgeber in entsprechender Höhe zu entschädigen, sowie Antrittszahlungen.

Anzahl Mitarbeitende mit variabler leistungsbezogener und anderer Vergütung

	2021			2020		
	MRTCs ¹	Übrige Mitarbei- tende	Total	MRTCs ¹	Übrige Mitarbei- tende	Total
Anzahl Mitarbeitende, welchen variable Leistungsvergütung zugeteilt wurde						
Variable Leistungsvergütung	1'432	43'024	44'456	1'413	43'531	44'944
davon Barzuteilungen ²	1'432	43'024	44'456	1'413	43'531	44'944
davon Aktienzuteilungen	1'240	4'874	6'114	1'282	5'492	6'774
davon zugeteilte Performance-Share-Zuteilungen	1'266	797	2'063	1'297	853	2'150
davon Contingent Capital Awards	1'229	3'869	5'098	1'268	4'509	5'777
Anzahl Mitarbeitende, welchen sonstige variable Vergütung zugeteilt wurde						
Barabfindung	9	258	267	10	599	609
Retention-Awards	134	518	652	42	104	146
Garantierte Bonuszahlungen	12	156	168	1	66	67
Sonstige ³	40 ⁴	1'597	1'637	24 ⁴	573	597

Ohne Geschäftsleitungsmitglieder, die am 31. Dezember 2021 bzw. 2020 im Amt waren.

¹ Nicht enthalten sind Personen, die aufgrund von regulatorischen Vorschriften ausserhalb der Schweiz als MRTCs klassiert sein könnten, insbesondere US-basierte Ertragsproduzenten von der Investment Bank, die gemäss US Federal Reserve als Risikonehmer klassiert wurden.

² Beinhaltet nicht frei verfügbare Upfront Cash Awards, die zuvor als aufgeschobene Barzuteilungen erfasst wurden. Die Vorperiode wurde entsprechend an die aktuelle Darstellung angepasst.

³ Enthält Ersatzzahlungen, um Mitarbeitende für den Verfall aufgeschobener Vergütung durch ihre früheren Arbeitgeber in entsprechender Höhe zu entschädigen, sowie Retention-Awards und Antrittszahlungen.

⁴ Für 2021 und 2020 wurden keine Antrittszahlungen geleistet.

Gesamtvergütung für Material Risk Takers und Führungspersonal in Risiko-Kontrollstellen

Für	2021			2020		
	nicht auf- geschoben	Auf- geschoben	Total	nicht auf- geschoben	Auf- geschoben	Total
Fixe Vergütung (in Mio. CHF)						
Total fixe Vergütung¹	622	112	734	598	74	672
Variable Leistungsvergütung (in Mio. CHF)						
Baransprüche	282 ²	29	311	237 ²	34	271
Aktienzuteilungen	41	58	99	35	178	213
Performance-Share-Zuteilungen	–	99	99	–	299	299
Contingent Capital Awards	–	37	37	–	119	119
Total variable Leistungsvergütung	323	223	546	272	630	902
Sonstige variable Vergütung (in Mio. CHF)						
Barabfindung	10	–	10	4	–	4
Retention-Awards	7	172	179	0	17	17
Sonstige ³	3 ⁴	15	18	3 ⁴	9	12
Total sonstige variable Vergütung	20	187	207	7	26	33
Gesamtvergütung (in Mio. CHF)						
Gesamtvergütung	965	522	1'487	877	730	1'607
davon garantierte Bonuszahlungen	2	2	4	1	5	6

Ohne Geschäftsleitungsmitglieder, die am 31. Dezember 2021 bzw. 2020 im Amt waren. Die Zuteilung der Gesamtvergütung für MRTCs für 2021 und 2020 erfolgte zu 35% bzw. 45% in aufgeschobener Form. Die Zuteilung der variablen leistungsbezogenen Gesamtvergütung für MRTCs für 2021 und 2020 erfolgte zu 41% bzw. 70% in aufgeschobener Form.

¹ Die Anzahl MRTCs, die für 2021 und 2020 fixe Vergütung bezogen, betrug 1'480 bzw. 1'438.

² Beinhaltet nicht frei verfügbare Upfront Cash Awards, die zuvor als aufgeschobene Barzuteilungen erfasst wurden. Die Vorperiode wurde entsprechend an die aktuelle Darstellung angepasst.

³ Enthält Ersatzzahlungen, um Mitarbeitende für den Verfall aufgeschobener Vergütung durch ihre früheren Arbeitgeber in entsprechender Höhe zu entschädigen, sowie Retention-Awards und Antrittszahlungen.

⁴ Für 2021 und 2020 wurden keine Antrittszahlungen geleistet.

Personalaufwand auf Gruppenstufe

Der in der Erfolgsrechnung verbuchte Personalaufwand umfasst Saläre, Funktionspauschalen, variable Vergütung, Nebenleistungen und die vom Arbeitgeber getragenen Steuern auf der

Vergütung. Der Aufwand für die variable Vergütung beinhaltet die variable Barvergütung für das laufende Jahr und die Amortisierung von in früheren Jahren zugeteilten aufgeschobenen Vergütungen.

Personalaufwand auf Gruppenstufe

	2021			2020		
	Laufende Vergütung	Aufgeschobene Vergütung	Total	Laufende Vergütung	Aufgeschobene Vergütung	Total
Fixer Vergütungsaufwand (in Mio. CHF)						
Saläre	5'341	147 ¹	5'488	5'158	112 ¹	5'270
Sozialversicherung ²	622	–	622	653	–	653
Sonstige ³	808	–	808	836	–	836
Total fixer Vergütungsaufwand	6'771	147	6'918	6'647	112	6'759
Variabler Leistungsvergütungsaufwand (in Mio. CHF)						
Baransprüche ⁴	653	203 ⁵	856	1'417	286 ⁵	1'703
Aktienzuteilungen ⁶	41	482	523	35	573	608
Performance-Share-Zuteilungen	–	290	290	–	448	448
Contingent Capital Awards	–	202	202	–	255	255
Total variabler Leistungsvergütungsaufwand	694	1'177	1'871	1'452	1'562	3'014
Sonstiger variabler Vergütungsaufwand (in Mio. CHF)						
Barabfindung	31	–	31	47	–	47
Retention-Awards	–	123	123	–	43	43
Sonstige ⁷	20	–	20	27	–	27
Total sonstiger variabler Vergütungsaufwand	51	123	174	74	43	117
Total Vergütungsaufwand (in Mio. CHF)						
Total Vergütungsaufwand	7'516	1'447	8'963	8'173	1'717	9'890

Saläre beinhalten Funktionspauschalen. Restrukturierungsaufwand im Zusammenhang mit der strategischen Neuausrichtung der Gruppe wurde gesondert und nicht als Teil des Personalaufwands ausgewiesen.

¹ Entspricht dem Aufwand für aufgeschobene festgelegte Barvergütung von CHF 147 Mio. und CHF 112 Mio. im Zusammenhang mit Baransprüchen für 2021 bzw. 2020.

² Entspricht dem Anteil der Gruppe an den obligatorischen Sozialversicherungsbeiträgen für Mitarbeiter.

³ Enthält Beiträge an Vorsorgeeinrichtungen und sonstige Leistungen an Mitarbeitende im Ruhestand von CHF 503 Mio. und CHF 517 Mio. für 2021 bzw. 2020.

⁴ Enthält einen Vergütungsaufwand von CHF 8 Mio. und CHF 2 Mio. im Zusammenhang mit Ersatzzahlungen in Aktien, die 2021 bzw. 2020 zugeteilt wurden, um Mitarbeitende für den Verfall aufgeschobener Vergütung durch ihre früheren Arbeitgeber in entsprechender Höhe zu entschädigen.

⁵ Beinhaltet nicht frei verfügbare Upfront Cash Awards Aufwendungen. Die Vorperiode wurde entsprechend an die aktuelle Darstellung angepasst.

⁶ Enthält einen Vergütungsaufwand von CHF 13 Mio. und CHF 6 Mio. im Zusammenhang mit Ersatzzahlungen in Aktien, die 2021 bzw. 2020 zugeteilt wurden, um Mitarbeitende für den Verfall aufgeschobener Vergütung durch ihre früheren Arbeitgeber in entsprechender Höhe zu entschädigen.

⁷ Beinhaltet Antrittszahlungen.

Geschätzter nicht erfasster gruppenbasierter Vergütungsaufwand

Die folgende Tabelle zeigt den geschätzten, in der Erfolgsrechnung noch nicht erfassten Vergütungsaufwand für aufgeschobene Vergütungen für das Jahr 2021 und die per 31. Dezember 2021 noch ausstehenden aufgeschobenen Zuteilungen aus früheren Jahren sowie vergleichbare Informationen für das

Jahr 2020. Diese Schätzungen beruhen auf dem Fair Value der einzelnen Zuteilungen zum Gewährungszeitpunkt unter Berücksichtigung der aktuellen geschätzten Ergebnisse der relevanten Leistungskriterien und dem geschätzten zukünftigen Verfall von Zuteilungen. Dies erfolgte jedoch ohne Berücksichtigung möglicher künftiger Marktwertanpassungen.

Geschätzter nicht erfasster gruppenbasierter Vergütungsaufwand

Ende	Aufgeschobene Vergütung 2021			Aufgeschobene Vergütung 2020		
	Für 2021	Für Zuteilungen des Vorjahres	Total	Für 2020	Für Zuteilungen des Vorjahres	Total
Geschätzter nicht erfasster Vergütungsaufwand (in Mio. CHF)						
Aktienzuteilungen	224	349 ¹	573	538	449 ¹	987
Performance-Share-Zuteilungen	156	146	302	453	194	647
Contingent Capital Awards	72	134	206	241	151	392
Baransprüche ²	854	223 ³	1'077	159	201 ²	360
Retention-Awards	–	284	284	–	40	40
Total geschätzter nicht erfasster Vergütungsaufwand	1'306	1'136	2'442	1'391	1'035	2'426

¹ Enthält einen geschätzten nicht erfassten Vergütungsaufwand von CHF 20 Mio. und CHF 10 Mio. im Zusammenhang mit Ersatzzuteilungen in Aktien, die 2021 bzw. 2020 zugeteilt wurden und sich nicht auf Vorjahre beziehen.

² Enthält einen geschätzten, nicht erfassten Vergütungsaufwand im Zusammenhang mit eingeschränkten Upfront Cash Awards, die 2021 bzw. in früheren Jahren zugeteilt wurden.

³ Enthält einen geschätzten nicht erfassten Vergütungsaufwand von CHF 11 Mio. und CHF 3 Mio. im Zusammenhang mit Ersatzzahlungen in bar, die 2021 bzw. 2020 zugeteilt wurden und sich nicht auf Vorjahre beziehen.

Veränderungen des Werts der ausstehenden aufgeschobenen Vergütung

Der Wert der Zuteilungen aus aufgeschobener Vergütung der Mitarbeitenden verändert sich während der Übertragsfrist aufgrund von impliziten und expliziten Wertveränderungen. Implizite Wertveränderungen ergeben sich primär aus marktbedingten Auswirkungen, etwa aus Änderungen des Aktienkurses der Gruppe, Änderungen des Werts der CCA sowie Wechselkursänderungen. Explizite Wertveränderungen können sich aus Risikoanpassungen aufgrund von Bedingungen im Zusammenhang mit einer negativen Performance der leistungsbezogenen Zuteilungen, aus dem Verfall von Zuteilungen oder aus den allgemeinen Malusbestimmungen bei allen aufgeschobenen Vergütungen ergeben. Der effektive Wert einer Zuteilung steht erst bei der endgültigen Übertragung fest.

→ Siehe «Anhang 30 – Aufgeschobene Mitarbeitervergütung» in VI – Konsolidierte Jahresrechnung – Credit Suisse Group für weitere Informationen.

Die folgende Tabelle zeigt den Vergleich der ausstehenden Zuteilungen aus aufgeschobener Vergütung per Ende 2020 beziehungsweise 2021 und verweist auf die Wertveränderungen aufgrund von nachträglichen impliziten und expliziten Anpassungen. Für das Jahr 2021 war die Veränderung des Werts der ausstehenden aufgeschobenen Zuteilungen vor allem auf implizite Anpassungen, die primär durch Veränderungen des Aktienkurses der Gruppe, Wechselkursänderungen und Änderungen des Werts der CCA bedingt waren, zurückzuführen sowie auf explizite Anpassungen im Zusammenhang mit den negativen Anpassungen an den leistungsbezogenen Zuteilungen sowie Verfall- und Malusbestimmungen.

Ausstehende Zuteilungen aus aufgeschobener Vergütung

im Jahr / Ende		Total ausstehend per Ende 2020	Zuteilt im Jahr 2021	Ausbezahlt im Jahr 2021	Nachträgliche explizite Anpassungen	Nachträgliche implizite Anpassungen	Total ausstehend per Ende 2021	% davon nachträglichen expliziten Anpassungen ausgesetzt
Gruppe (in Mio. CHF) ¹								
Contingent Capital Awards	Bar	691	251	(190)	(84)	18	686	100%
Baransprüche ²	Bar	193	104	(99)	(16)	14	196	100%
Aktienzuteilungen ³	Aktienbasiert	1'428	1'030	(500)	(244)	(488)	1'226	100%
Performance-Share-Zuteilungen	Aktienbasiert	1'045	470	(327)	(161)	(342)	685	100%
Total		3'357	1'855	(1'116)	(505)	(798)	2'793	-
Risikonehmer und Kaderpersonal in sensiblen Kontrollstellen (in Mio. CHF) ⁴								
Contingent Capital Awards	Bar	309	110	(76)	(5)	4	342	100%
Baransprüche ²	Bar	89	46	(44)	(2)	7	96	100%
Aktienzuteilungen ³	Aktienbasiert	441	364	(174)	(21)	(149)	461	100%
Performance-Share-Zuteilungen	Aktienbasiert	561	251	(162)	(47)	(179)	424	100%
Total		1'400	771	(456)	(75)	(317)	1'323	-

¹ Einschliesslich MRTCs und Geschäftsleitungsmitgliedern, die am 31. Dezember 2021 im Amt waren.

² Enthält Retention-Awards und eingeschränkte Upfront Cash Awards.

³ Beinhaltet Retention-Awards.

⁴ Ohne Geschäftsleitungsmitglieder, die am 31. Dezember 2021 im Amt waren.

Ergänzende Informationen

Auswirkungen der aktienbasierten Vergütung auf das Eigenkapital

Die Verbuchung aktienbasierter Vergütung als Aufwand in der Erfolgsrechnung auf Vorsteuerbasis 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 Vergütung werden in den Kapitalreserven erfasst.

Seit 2017 erfüllt die Gruppe ihre Verpflichtungen zur Lieferung von Aktien durch Käufe am Markt. Diese Praxis wurde im Jahr 2021 beibehalten, und die Gruppe wird ihre künftigen Verpflichtungen zur Lieferung von Aktien weiterhin durch Käufe am Markt erfüllen.

Ausstehende aktienbasierte Zuteilungen

Ende 2021 waren 221,0 Mio. aktienbasierte Zuteilungen ausstehend, davon 143,8 Mio. Aktienzuteilungen und 77,2 Mio. Performance-Share-Zuteilungen.

→ Siehe «Anhang 30 – Aufgeschobene Mitarbeitervergütung» in VI – Konsolidierte Jahresrechnung – Credit Suisse Group für weitere Informationen.

Nachfolgende Aktivität

Für Leistungen im Geschäftsjahr 2021 gewährte die Gruppe Anfang 2022 rund 27,7 Mio. neue Aktienzuteilungen und 19,4 Mio. neue Performance-Share-Zuteilungen. Zudem wurde entsprechend der Vergütungspolitik der Gruppe aufgeschobene variable leistungsbezogene Vergütung in Form von CCA im Umfang von CHF 75 Mio. zugeteilt.

Im ersten Halbjahr 2022 plant die Gruppe, 82,7 Mio. aufgeschobene, aktienbasierte Zuteilungen aus den Vorjahren zu begleichen, davon 51,0 Mio. Aktienzuteilungen und 31,7 Mio. Performance-Share-Zuteilungen. Die Gruppe wird dieser Lieferverpflichtung weiterhin durch Aktienkäufe am Markt nachkommen.

→ Siehe «Kapitalbewirtschaftung» in III – Treasury, Risiko, Bilanz und Ausserbilanz für weitere Informationen.

Vergütungskonzept der Gruppe

Nachfolgend werden die Hauptelemente unseres aktuellen Vergütungskonzepts und dessen Anwendung auf verschiedene Mitarbeiterkategorien der Gruppe beschrieben.

Basissaläre

Alle Mitarbeitenden erhalten ein Basissalar basierend auf ihren Kompetenzen, ihren Qualifikationen, ihrer Erfahrung sowie dem erforderlichen Verantwortungslevel der Position und externen Marktfaktoren.

Funktionspauschale

Die Funktionspauschale ist eine fixe Vergütungskomponente für bestimmte Mitarbeitende, die nach den britischen regulatorischen Anforderungen als Prudential Regulation Authority (PRA) Material Risk Takers (MRTs) oder nach anderen regulatorischen Anforderungen der EU als Material Risk Takers gelten. Diese

Funktionspauschale wird im Hinblick auf die Rolle und die organisatorische Verantwortung der Personen festgelegt. Bei der Berechnung der Obergrenze für die variable leistungsbezogene Vergütung gemäss der Eigenkapitalrichtlinie V (Capital Requirements Directive, CRD V) und Eigenkapitalverordnung (Capital Requirements Regulation) gilt eine Funktionspauschale als fixe Vergütung. Der Deferred Cash Allowance Plan (DCAP) ist eine Form von Funktionspauschale, die vor allem in der Region Americas zum Einsatz kommt.

Variable leistungsbezogene Vergütung

Der variable leistungsbezogene Teil der Vergütung der einzelnen Mitarbeitenden für 2021 wurde bis zu einer Gesamtvergütung von CHF 250'000 oder dem Gegenwert in Lokalwährung (beziehungsweise USD 250'000 bei Mitarbeitenden mit einer Gesamtvergütung in US-Dollar) in bar ausgerichtet. Bei einer höheren Gesamtvergütung wurde ein Teil der variablen leistungsbezogenen Vergütung in bar ausbezahlt und der Rest in aufgeschobener Form zugeteilt. Für 2021 erhielten die meisten Managing Directors und Directors, denen eine variable leistungsbezogene Vergütung zugesprochen wurde, den nicht aufgeschobenen Teil in Form eines eingeschränkten Upfront Cash Award (UCA, direkte Barzuteilung). Der eingeschränkte UCA ist eine Form von variabler Vergütung, bei der Mitarbeitende eine sofortige Barzahlung erhalten, die mit einer Rückzahlungspflicht für den Fall einer Beendigung des Anstellungsverhältnisses durch eine freiwillige Kündigung (oder mit einer anderen spezifizierten Rückzahlungsbedingung) innerhalb des folgenden Zeitraums von drei Jahren verbunden ist. Der Rückzahlungsbetrag entspricht dem proportionalen Bruttobetrag der Zuteilung für den Zeitraum zwischen dem Austrittsdatum und dem Ende der Dreijahresperiode. Damit dient der eingeschränkte UCA der Mitarbeiterbindung, indem die Interessen des Mitarbeiters oder der Mitarbeiterin auch auf die langfristigen Interessen der Gruppe abgestimmt werden. Ausserdem unterliegt der eingeschränkte UCA einer Malusbestimmung sowie einer Rückzahlungspflicht im Fall einer fristlosen Kündigung.

In der Regel wird den Mitarbeitenden der Baranteil ihrer variablen leistungsbezogenen Vergütung mit der regulären Gehaltsabrechnung zeitnah zum Übertragungsdatum ausbezahlt. Um die Vorschriften der CRD V einzuhalten, erhalten Mitarbeitende in materiellen Risikonehmerfunktionen gewisser Gruppengesellschaften in der EU 50% des ihnen sonst als Bargeldvergütung zustehenden nicht aufgeschobenen Teils der variablen leistungsbezogenen Vergütung in Form von Aktien. Diese Aktien werden bei der Zuteilung zwar übertragen, bleiben aber unter Anwendung von Übertragungsbeschränkungen für einen bestimmten Zeitraum gesperrt. Im Allgemeinen entspricht dies 12 Monaten.

Der Vergütungsausschuss hat beschlossen, die Aufschiebungssätze zu senken, um sie besser an die Marktniveaus anzupassen. Die Aufschiebungssätze für das Jahr 2021 lagen im Bereich von 10% bis 50% der variablen leistungsbezogenen Vergütung, gegenüber 17,5% bis 85% für das Jahr 2020. Die Obergrenze der variablen leistungsbezogenen Vergütung, die für 2021 bar ausgezahlt wurde, lag bei CHF 2 Mio. oder dem Gegenwert in Lokalwährung (beziehungsweise USD 2 Mio. bei Mitarbeitenden mit einer Gesamtvergütung in US-Dollar) für die einzelnen Mitarbeitenden.

Vergütungskomponenten nach Mitarbeiterkategorie

Mitarbeiterkategorie	Gesamtvergütung				
	Basissalär	Barvergütung ²	Variable Vergütung		
			Aufgeschobene Vergütung ¹		
			Aktienzuteilungen	Performance-Share-Zuteilungen	Contingent Capital Awards
Managing Directors und Directors, die MRTCs sind			30%	50%	20%
Sonstige Directors			80%		20%
Sonstige MRTCs			50%	50%	
Sonstige Mitarbeitende mit einer Gesamtvergütung von CHF/USD 250'000 oder mehr			100%		
Mitarbeitende mit einer Gesamtvergütung von unter CHF/USD 250'000					

1 Aufgeschobene Vergütung gilt für Mitarbeitende mit einer Gesamtvergütung von CHF/USD 250'000 oder mehr.

2 Kann in bestimmten Rechtsordnungen zurückgefordert werden; dies betrifft auch Upfront Cash Awards.

Aufgeschobene Vergütung: wichtigste Merkmale

Zuteilung	Entrichtung ¹	Periode, in der die Zuteilungen übertragen werden ¹	Leistungsbedingungen
Aktienzuteilungen	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Eine Namenaktie pro Zuteilung ▪ Dividendenäquivalente (zahlbar bei Lieferung) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 3 Jahre (gestaffelter Erwerb) ▪ 4 Jahre (gestaffelter Erwerb) für CRD V MRTs und/oder EU Identified Employees (die zu keiner der unten genannten Kategorien gehören, wie z. B. Risk oder Senior Manager MRTs) ▪ 5 Jahre (gestaffelter Erwerb) für Risk Managers² ▪ 7 Jahre (gestaffelter Erwerb über fünf Jahre, beginnend am dritten Jahrestag) für Senior Managers³ 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Keine weiteren Leistungsbedingungen
Performance-Share-Zuteilungen	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Eine Namenaktie pro Zuteilung ▪ Dividendenäquivalente (zahlbar bei Lieferung) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 3 Jahre (gestaffelter Erwerb) ▪ 4 Jahre (gestaffelter Erwerb) für CRD V MRTs und/oder EU Identified Employees (die zu keiner der unten genannten Kategorien gehören, wie z. B. Risk oder Senior Manager MRTs) ▪ 5 Jahre (gestaffelter Erwerb) für Risk Managers² ▪ 7 Jahre (gestaffelter Erwerb über fünf Jahre, beginnend am dritten Jahrestag) für Senior Managers³ 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Leistungsbedingungen gelten für den gesamten Bestand der ausstehenden Zuteilungen ▪ Ein Wertabschlag erfolgt bei einem Verlust⁴ derjenigen Division, in der der Mitarbeiter am 31. Dezember 2021 arbeitete, oder bei negativer Eigenkapitalrendite (RoE) der Gruppe, je nachdem, welcher Betrag höher ist ▪ Bei Mitarbeitenden in den zentralen Diensten und im Corporate Center wird der Wertabschlag nur im Falle einer negativen Eigenkapitalrendite der Gruppe vorgenommen
Contingent Capital Awards	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Bei Übertragung bedingtes Kapitalinstrument oder Barzahlung auf Basis des Fair Value der CCA ▪ Bis zur Übertragung bedingtes Recht auf Erhalt halbjährlicher Zinszahlungen in bar ▪ Zeitpunkt und Form der Begleichung nach Übertragung unterliegen der Genehmigung durch die Eidgenössische Finanzmarktaufsicht (FINMA) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 3 Jahre (gestaffelter Erwerb) ▪ 4 Jahre (gestaffelter Erwerb) für CRD V MRTs und/oder EU Identified Employees (die zu keiner der unten genannten Kategorien gehören, wie z. B. Risk oder Senior Manager MRTs) ▪ 5 Jahre (Erwerb nach Sperrfrist) für Risk Managers² ▪ 7 Jahre (Erwerb nach Sperrfrist) für Senior Managers³ 	<p>Bis zur Übertragung würde der Kapitalbetrag auf null abgeschrieben und verfallen, falls:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ die ausgewiesene Quote des harten Kernkapitals (CET1) der Gruppe unter 7% sinkt oder ▪ die FINMA es für notwendig erachtet, CCA oder andere vergleichbare bedingte Kapitalinstrumente zu annullieren oder die Gruppe mit staatlicher Hilfe zu rekapitalisieren, um einen Zahlungsausfall oder sonstigen Zahlungsverzug zu vermeiden

1 Personen in bestimmten Rechtsordnungen unterliegen möglicherweise anderen als den hier beschriebenen Bedingungen, um die lokalen rechtlichen oder regulatorischen Anforderungen zu erfüllen. Dazu zählen MRTs / EU Identified Employees, die nicht berechtigt sind, während der Aufschubfrist Zins- oder Dividendenzahlungen (oder Ähnliches) auf zugeteilte Instrumente der variablen Vergütung zu erhalten.

2 Risk Managers sind eine Untergruppe der britischen PRA MRTs. Definitionsgemäss handelt es sich dabei um Personen, die die Verantwortung für die Leitung oder Überwachung von Risikoprüfung oder bedeutenden Risikofunktionen der britischen Rechtseinheiten der Gruppe tragen.

3 Senior Managers sind eine Untergruppe der britischen PRA MRTs. Definitionsgemäss handelt es sich dabei um Personen, die den grössten Einfluss auf die strategische Ausrichtung des britischen Geschäfts der Gruppe haben und mindestens eine beziehungsweise eines der durch die britische PRA und die britische Financial Conduct Authority definierten Senior-Management-Funktionen und Verantwortungsprofile für die betreffenden britischen Rechtseinheiten ausüben beziehungsweise übernehmen.

4 Siehe Abschnitt «Möglicher Wertabschlag auf Performance-Share-Zuteilungen».

Mögliche negative Anpassungen der Performance-Share-Zuteilungen

Performance-Share-Zuteilungen erfahren Wertabschläge im Fall eines Verlusts der Division oder einer negativen Eigenkapitalrendite der Gruppe, je nachdem, welches die grössere Anpassung zur Folge hat. Der Vergütungsausschuss kann in eigenem Ermessen ausserordentliche Positionen aus der Berechnung der Divisionsverluste oder der Eigenkapitalrendite der Gruppe ausschliessen, sofern er dies für angemessen erachtet. Wenn die Gruppe eine negative Eigenkapitalrendite ausweist, wird die Zahl der ausstehenden Zuteilungen im gleichen prozentualen Verhältnis wie die negative Eigenkapitalrendite reduziert. Die Höhe der negativen Anpassung im Fall eines Verlusts der Division kann der nachfolgenden Tabelle entnommen werden.

Negative Anpassung, wenn eine Division einen Verlust verzeichnet

Verlust der Division vor Steuern (in Mia. CHF)	Negative Anpassung des Bestands der Zuteilungen (in %)
1,00	15
2,00	30
3,00	45
4,00	60
5,00	75
6,00	90
6,67	100

→ Siehe «Vergütungsergebnisse für das Jahr 2021» in Vergütung der Gruppe für weitere Informationen.

Vergleich mit Bezugsgruppen

Um eine marktgerechte und gleichzeitig konkurrenzfähige Vergütung der Mitarbeitenden sicherzustellen, ist die Beurteilung des wirtschaftlichen Umfelds und der Konkurrenzsituation ein wichtiges Element im Vergütungsprozess. Zur Festlegung eines Massstabs für die Vergütung im Vergleich zur Bezugsgruppe, unter Berücksichtigung regionaler Unterschiede, werden die Expertise von internen Experten und die Dienste von externen Beratungsunternehmen genutzt. Der Vergütungsausschuss erhält vom unabhängigen Vergütungsberater regelmässige Berichte über Branchen- und Markttrends, einschliesslich Leistungs- und Vergütungstrends der wichtigsten Wettbewerber. Zur wichtigsten Bezugsgruppe der Gruppe gehören Bank of America, Barclays, Citigroup, Deutsche Bank, Goldman Sachs, JPMorgan Chase, Morgan Stanley und UBS. Bei Bedarf können spezifische Leistungsvergleiche je nach Geschäftsbereich oder geografischem Standort andere Vergleichsunternehmen umfassen.

Zur RTSR-Vergleichsgruppe gehören Banco Santander, Bank of America, Barclays, BBVA, BNP Paribas, Citigroup, Deutsche Bank, Goldman Sachs, HSBC (ab 2022 neu hinzugekommen), ING Group, Intesa Sanpaolo, JPMorgan Chase, Julius Bär, Morgan Stanley, Nordea Bank, NatWest Group, Société Générale, Standard Chartered und UBS. Der Vergütungsausschuss beschloss, ab 2022 ein weiteres Unternehmen zur bisherigen Vergleichsgruppe hinzuzufügen, um die Analyse auf Basis der Quartile und Quintile (20 Gesellschaften einschliesslich der Credit Suisse) zu erleichtern. Dabei entschied er sich aufgrund der Ähnlichkeiten in der geografischen Abdeckung und im Geschäftsumfang für HSBC.

Zur Berücksichtigung europäischer und lokaler Gepflogenheiten verwendet der Vergütungsausschuss ausserdem eine branchenübergreifende Vergleichsgruppe von multinationalen Unternehmen mit Hauptsitz in Europa, die aufgrund ihrer Vergleichbarkeit mit der Credit Suisse hinsichtlich Grösse, Umfang, globaler Reichweite der Tätigkeit sowie wirtschaftlichen Einflusses ausgewählt werden. Neben den bereits zuvor aufgeführten Unternehmen und jenen, die Bestandteil der RTSR-Vergleichsgruppe sind, gehören zu den Vergleichsfirmen, die für die Vergütung der Geschäftsleitung berücksichtigt werden: ABN AMRO Bank, CaixaBank, Commerzbank, Crédit Agricole, Danske Bank, KBC Group, Lloyds Banking Group und UniCredit.

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. Das Senior Management der Corporate Functions der Gruppe, einschliesslich Risk, Compliance, General Counsel, Human Resources, Interner Revision und Product Control, liefert dem Vergütungsausschuss ein umfassendes Feedback zu regulatorischen, disziplinarischen, revisions- und risikobezogenen Themen und Trends innerhalb der Gruppe, die für die Beurteilung der Risiko- und Kontrollkultur der Gruppe relevant sind. Die Divisionen werden anhand von Risiko- und Verhaltensmessgrössen für das Jahr beurteilt, und die konsolidierten Ergebnisse werden dem Vergütungsausschuss und dem CEO vorgelegt. Auf Basis dieser Beurteilungen erwägt und genehmigt der Vergütungsausschuss Anpassungen an den divisionalen Pools.

Das Group Conduct Board überprüft alle disziplinarischen Vorfälle und entscheidet über Sanktionen, die von Empfehlungsteams vorgeschlagen werden. Diese setzen sich aus Vertretern der Kontrollfunktionen zusammen. Das Group Conduct Board kommt regelmässig zusammen, um sicherzustellen, dass die verhängten Sanktionen mit der Risikobereitschaft der Gruppe, der Marktpraxis und den regulatorischen Anforderungen übereinstimmen.

Malus- und Rückforderungsbestimmungen

Alle zugesprochenen aufgeschobenen Vergütungen enthalten Malusbestimmungen, die es der Gruppe ermöglichen, die Zuteilungen vor ihrer Übertragung zu reduzieren oder zu annullieren, falls die Person ein bestimmtes Fehlverhalten aufweist. Im Jahr 2021 kamen Malus- und Rückforderungsbestimmungen zur Anwendung. Alle variablen leistungsbezogenen Vergütungen

an UK PRA MRTs und Mitarbeitende, die der Überwachung durch die italienische Zentralbank unterstellt sind, unterliegen Rückforderungsbestimmungen. Auch andere Mitarbeitende, die EU-Regelungen unterstellt sind, unterliegen Rückforderungsbestimmungen, soweit diese durch anwendbare rechtliche oder regulatorische Anforderungen vorgeschrieben sind.

	Anwendung	Geltungsbereich/Kriterien
Malus	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Kürzung oder Annullierung ausstehender aufgeschobener Zuteilungen vor der Übertragung ▪ Gilt für alle ausstehenden aufgeschobenen Zuteilungen 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Unzulässige Offenlegung oder Missbrauch von Informationen der Gruppe oder vorsätzliches Verhalten, das wesentlich gegen die Interessen der Gruppe verstösst; ▪ Verhalten, das auf schwerwiegendes Fehlverhalten oder gravierende Fehler hinweist; ▪ Verhalten, das einen bedeutenden Rückgang des finanziellen Ergebnisses oder der regulatorischen Kapitalausstattung der Gruppe oder einer Division oder Region verursacht, verursachen könnte oder hätte verursachen können; ▪ Gravierende Mängel des Risikomanagements; oder ▪ Verhalten, das durch einen Disziplinar-, Ethik- oder vergleichbaren Ausschuss der Gruppe überprüft wird
Rückforderung	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Rückforderung von aufgeschobener und nicht aufgeschobener variabler Vergütung nach Übertragung ▪ Bei UK PRA MRT ist eine Rückforderung bis zu sieben Jahre nach Zuteilung möglich (bei Bedarf auch länger) ▪ Die Gruppe wird die Rückforderungsbestimmungen bei Bedarf anwenden, soweit dies nach lokalem Recht zulässig ist 	<p>Bei UK PRA MRT ist eine Rückforderung in bestimmten Fällen möglich, beispielsweise bei:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Verhalten, das der Gruppe erhebliche Verluste gebracht hat; ▪ Nichterfüllung der geltenden Anforderungen an die Eignung und Zuverlässigkeit; ▪ Stichhaltigen Hinweisen auf Fehlverhalten, Verfehlungen oder schwerwiegende oder ernste Fehler; ▪ Schwere Versagen des Risikomanagements der Gruppe oder der betreffenden Geschäftseinheit; ▪ Anordnung einer starken Erhöhung der regulatorischen Kapitalausstattung der Gruppe oder einer Division oder Region durch eine Aufsichtsbehörde; oder, ▪ Mitschuld an der Verhängung regulatorischer Sanktionen gegen die Gruppe, Division oder Region <p>Ähnliche Rückforderungsbestimmungen gelten für Mitarbeitende, die der Überwachung durch die italienische Zentralbank unterstellt sind, und für andere Mitarbeitende, die der EU-Überwachung unterstellt sind und einer Rückforderungsvorschrift unterliegen.</p>

Covered Employees (einschliesslich Material Risk Takers und Führungspersonal in Risiko-Kontrollstellen)

Covered Employees unterliegen einer eingehenderen Überprüfung der Übereinstimmung zwischen ihrer Vergütung sowie Leistungs- und Risikoüberlegungen.

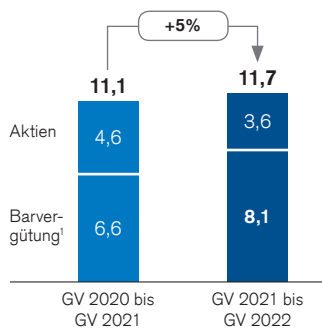
Mitarbeiterkategorien	Vergütungsprozess
<p>Covered Employees</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ MRTCs ▪ Umsatz generierende Mitarbeitende der Division Investment Bank, die in den USA arbeiten 	<p>Fokus auf Risikobeurteilung</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Covered Employees müssen individuelle, rollenspezifische Risikoziele definieren. Die Vorgesetzten dieser Mitarbeitenden müssen Risikoüberlegungen in ihre Leistungsbeurteilungen und die Festlegung der variablen leistungsbezogenen Vergütung mit einbeziehen ▪ Die zu berücksichtigenden Risikoarten sind je nach Funktion unterschiedlich ausgeprägt (z. B. Reputations-, Kredit-, Markt-, operationelle, Liquiditäts- sowie Rechts- und Compliance-Risiken) ▪ Berücksichtigt werden sowohl realisierte als auch potenzielle Risiken
<p>MRTCs</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Mitglieder der Geschäftsleitung ▪ Mitarbeitende, die direkt einem Mitglied der Geschäftsleitung unterstellt sind ▪ Mitarbeitende, die – individuell oder als Teil einer Gruppe – einen erheblichen Anteil des Kapitals der Gruppe einem Risiko aussetzen können ▪ Die 150 Mitarbeitenden mit der konzernweit höchsten Gesamtvergütung ▪ Alle Mitarbeitenden, die als im Auftrag der Gruppe tätige Material Risk Takers und Führungspersonal in Risiko-Kontrollstellen identifiziert werden, wie von den Aufsichtsbehörden der EU und Grossbritanniens vorgeschrieben ▪ Senior Relationship Managers in den Wealth-Management-bezogenen Geschäftsbereichen ▪ Sonstige Mitarbeitende, deren Funktion mit potenziellen Auswirkungen auf das Markt-, Reputations- oder operationelle Risiko der Gruppe verbunden ist 	

Vergütung des Verwaltungsrats

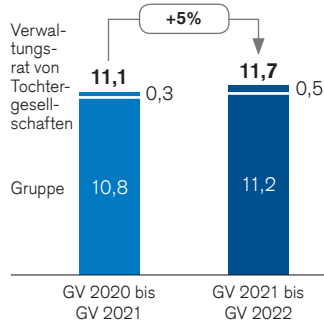
Vergütungsergebnisse für das Jahr 2021

Vergütung des Verwaltungsrats

Bar- und Aktienvergütung (in Mio. CHF)



Vergütung des Verwaltungsrats der Gruppe und von Tochtergesellschaften (in Mio. CHF)



Die obigen Zahlen können Rundungsdifferenzen enthalten.

¹ Umfasst Vorsorge- und sonstige Leistungen für den Zeitraum von der Generalversammlung 2020 bis zur Generalversammlung 2021 und von der Generalversammlung 2021 bis zur Generalversammlung 2022.

Die Gesamtvergütung des Verwaltungsrats für den Zeitraum zwischen der Generalversammlung 2021 und der Generalversammlung 2022 belief sich auf CHF 11,7 Mio. Davon betrafen CHF 11,2 Mio. Honorare für die Mitgliedschaft im Verwaltungsrat der Gruppe sowie CHF 0,5 Mio. Honorare bestimmter Verwaltungsratsmitglieder für ihre Mitgliedschaft in Verwaltungsräten von Tochtergesellschaften. Dies ist im Einklang mit dem Betrag von CHF 12,0 Mio., der von den Aktionären an der Generalversammlung 2021 im Voraus genehmigt wurde. Die Gesamtvergütung des Verwaltungsrats ist um 5% höher als im Vorjahr. Dies ist vor allem auf eine Kombination aus höherer Anzahl Verwaltungsratsmitglieder und höheren Verwaltungsratsgehältern von Tochtergesellschaften zurückzuführen. Der Grund dafür ist die grössere Anzahl Verwaltungsratsmitglieder, die den Verwaltungsräten von Tochtergesellschaften angehörten.

Die Höhe der Verwaltungsrats- und Ausschusshonorare für den Zeitraum zwischen der Generalversammlung 2021 und der Generalversammlung 2022 entspricht dem Vorjahr, mit Ausnahme des Sustainability Advisory Committee, für das der Verwaltungsrat ein Vorsitzhonorar von CHF 75'000 eingeführt hat.

Der Verwaltungsrat führte per 1. Januar 2022 ausserdem ein Vorsitzhonorar von CHF 150'000 für das neue Digital Transformation and Technology Committee ein.

→ Siehe Tabelle «Verwaltungsratsgehälter: Generalversammlung 2021 bis Generalversammlung 2022» in «Vergütungsstruktur» für weitere Informationen.

Für den Zeitraum zwischen der Generalversammlung 2022 und der Generalversammlung 2023 beabsichtigt der Verwaltungsrat, ein Honorar für die Mitglieder dieses Ausschusses von CHF 40'000 einzuführen. Alle übrigen Ausschuss- und Vorsitzhonorare bleiben unverändert. Der Verwaltungsrat plant, Honorare für die Position des Vize-Präsidenten des Verwaltungsrats und/oder Lead Independent Director einzuführen, um der gestiegenen

Bedeutung dieser Funktionen innerhalb des Verwaltungsrats Rechnung zu tragen. Diese Honorare werden entsprechend der Marktpraxis festgelegt und gezahlt werden.

Vergütung des Verwaltungsratspräsidenten

Die Vergütung des Verwaltungsratspräsidenten für den ganzen Zeitraum zwischen der Generalversammlung 2021 und der Generalversammlung 2022 blieb gegenüber dem Betrag für das Vorjahr unverändert; er umfasste ein Basishonorar von CHF 3 Mio., zahlbar in bar, und ein Vorsitzhonorar von CHF 1,5 Mio., das im Falle eines vorzeitigen Rücktritts pro rata ausbezahlt wird. Angesichts des Rücktritts des früheren Verwaltungsratspräsidenten António Horta-Osório am 16. Januar 2022 wurde sein Basis- und Vorsitzhonorar auf Pro-rata-Basis bis Ende Januar bezahlt, um eine reibungslose Übergabe an seinen Nachfolger Axel Lehmann zu gewährleisten. Der Verwaltungsrat vereinbarte, das Vorsitzhonorar vollständig in bar und nicht in Aktien der Gruppe auszuzahlen. Vom Gesamtbetrag des Basis- und Vorsitzhonorars von CHF 4,5 Mio., der dem früheren Verwaltungsratspräsidenten zugesprochen worden wäre, erhielt António Horta-Osório einen Betrag von CHF 3,5 Mio. für den Zeitraum zwischen der Generalversammlung 2021 und dem 31. Januar 2022. Für den neuen Verwaltungsratspräsidenten Axel Lehmann wird das Basis- und Vorsitzhonorar für den Zeitraum zwischen der Generalversammlung 2021 und der Generalversammlung 2022 pro rata für den Zeitraum zwischen dem 16. Januar 2022 und der Generalversammlung 2022 berechnet sowie in bar (das Basishonorar) und Aktien der Gruppe (das Vorsitzhonorar) ausbezahlt. Das Amt des Verwaltungsratspräsidenten ist eine Vollzeitstätigkeit, und entsprechend der lokalen Marktpraxis der Gruppe kann er auch Leistungen von der Vorsorgeeinrichtung der Gruppe beziehen und ist berechtigt, Beiträge an sie zu entrichten. Die Gesamtvergütung entspricht dem vollamtlichen Status des Verwaltungsratspräsidenten und seiner aktiven Rolle bei der Gestaltung der Strategie der Gruppe, der Überwachung ihrer Aktivitäten, dem Austausch und der Pflege enger Arbeitsbeziehungen mit dem CEO und dem Senior Management sowie der Aufsicht, Beratung und Unterstützung je nach Bedarf. Der Verwaltungsratspräsident koordiniert die Aktivitäten des Verwaltungsrats, arbeitet mit den Ausschussvorsitzenden bei der Koordination der Aufgaben der Ausschüsse 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 Unternehmenskultur, der Nachfolgeplanung und bei der Strukturierung und Organisation der Gruppe. Er führt den Vorsitz im Verwaltungsrat, im Governance and Nominations Committee und an den Generalversammlungen. Er übernimmt eine aktive Rolle bei der Vertretung der Gruppe gegenüber Regulatoren und Aufsichtsbehörden, wichtigen Aktionären, Investoren, Staatsbeamten und anderen externen Anspruchsgruppen.

Vergütung des Vize-Präsidenten des Verwaltungsrats und Lead Independent Director

In früheren Jahren bis und mit dem Zeitraum zwischen der Generalversammlung 2021 und der Generalversammlung 2022 wurden für die Position des Vize-Präsidenten des Verwaltungsrats und Lead Independent Director keine gesonderten Honorare bezahlt. Der Verwaltungsrat plant, ab dem Zeitraum zwischen der Generalversammlung 2022 und der Generalversammlung 2023 Honorare für die Position des Vize-Präsidenten und/oder Lead Independent Director, die entsprechend der Marktpraxis festgelegt und gezahlt werden, einzuführen, um der in den letzten Jahren gestiegenen Bedeutung dieser Funktionen innerhalb des Verwaltungsrats Rechnung zu tragen. Der Vize-Präsident des Verwaltungsrats und Lead Independent Director leitet die jährliche Verwaltungsratsbeurteilung des Präsidenten, führt den Vorsitz an Verwaltungsratssitzungen, wenn der Präsident aus irgendeinem Grund nicht dazu in der Lage ist, interviewt potenzielle neue Verwaltungsratskandidaten und kann sich unabhängig vom Präsidenten mit Investoren oder anderen externen Anspruchsgruppen treffen.

Vergütung für Ausschussvorsitzende

Vorsitzhonorare werden für das Audit Committee, den Vergütungsausschuss, das Risk Committee, das Conduct and Financial Crime Control Committee, das neue Digital Transformation and Technology Committee und das Sustainability Advisory Committee bezahlt. Diese Honorare werden im Voraus festgelegt und sind nicht an den finanziellen Erfolg der Gruppe gebunden. Zusätzlich zu dem grösseren Zeitaufwand für die Vorbereitung und Leitung der Ausschüsse verdeutlichen die Vorsitzhonorare die Kontakte der Ausschussvorsitzenden je nach Bedarf mit Aufsichtsbehörden, Aktionären, den Geschäftsdivisionen und Corporate Functions sowie anderen Interessengruppen. 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 Stimmrechtsberatern sowie Aufsichtsbehörden geführt. Der Vergütungsausschuss führte im Jahr 2021 insgesamt 18 Sitzungen durch, und der Vorsitzende des Vergütungsausschusses nahm persönlich an 33 separaten Sitzungen mit wichtigen Aktionären und Stimmrechtsberatern teil. Das Vorsitzhonorar für den Vorsitzenden des Audit Committee berücksichtigt die höhere Anzahl von Sitzungen, die das Audit Committee für die Prüfung und Genehmigung der vierteljährlichen Finanzergebnisse und der entsprechenden Dokumente benötigt,

die Aufsichtsfunktion des Vorsitzenden des Audit Committee gegenüber der Internen Revision sowie die führende Funktion des Vorsitzenden des Audit Committee bei der Aufsicht über Untersuchungen über Whistleblowing und andere eskalierte Angelegenheiten. Das Audit Committee führte im Jahr 2021 insgesamt 17 Sitzungen durch. 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 die Aufsichtsfunktion gegenüber dem Bereich Credit Risk Review, der dem Vorsitzenden des Risk Committee direkt untersteht. Das Risk Committee führte im Jahr 2021 insgesamt 13 Sitzungen durch, und ausserdem führte der Vorsitzende des Risk Committee zahlreiche Sitzungen mit Aufsichtsbehörden und anderen Anspruchsgruppen durch. Das Conduct and Financial Crime Control Committee führte 2021 6 Sitzungen durch, zuzüglich einer Sitzung des Gesamtausschusses mit der FINMA.

→ Siehe Tabelle «Sitzungsteilnahme – Verwaltungsrat und Verwaltungsausschüsse» in IV – 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 als nicht exekutive Mitglieder 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.

→ Siehe «Governance von Gruppengesellschaften» und «Lebensläufe der Verwaltungsratsmitglieder» in IV – Corporate Governance – Verwaltungsrat für weitere Informationen.

Zusätzlich zu ihren Verwaltungsratshonoraren erhalten Verwaltungsratsmitglieder, mit Ausnahme des Verwaltungsratspräsidenten, für ihre Mitgliedschaft in Verwaltungsräten von Tochtergesellschaften unter Umständen 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. Alle Verwaltungsratshonorare von Tochtergesellschaften sind im Gesamtbetrag der Vergütung für die Verwaltungsratsmitglieder enthalten, der den Aktionären an der Generalversammlung zur Genehmigung vorgeschlagen wird. Der Verwaltungsratspräsident erhält keine separaten Honorare für seine Mitgliedschaft in Verwaltungsräten von Tochtergesellschaften, da diese Mitgliedschaften als Bestandteil der Vergütung des Verwaltungsratspräsidenten erachtet werden.

Verwaltungsratsmitglieder, die in den Verwaltungsrat einer Tochtergesellschaft berufen werden, erhalten ein pauschales Honorar für ihre Mitgliedschaft im Verwaltungsrat der Tochtergesellschaft von CHF 100'000 (oder einen höheren Betrag, falls das Verwaltungsratsmitglied den Vorsitz des Verwaltungsrats oder eines Ausschusses innehat). Dieser Betrag ist im Allgemeinen niedriger als die Honorare anderer nicht exekutiver Verwaltungsratsmitglieder von Tochtergesellschaften, da die Verwaltungsratsmitglieder der Gruppe bereits mit den Unternehmen und Aktivitäten der Gruppe vertraut sind. Die Tätigkeit im Verwaltungsrat einer Tochtergesellschaft bedeutet jedoch für die entsprechenden Verwaltungsratsmitglieder ein wesentliches zusätzliches Engagement, was sich beispielsweise anhand der Anzahl der Verwaltungsratssitzungen von Tochtergesellschaften im Verlauf des Jahres zeigt. Dies ist in der nachfolgenden Tabelle zu sehen.

Anzahl Verwaltungsratssitzungen von Tochtergesellschaften

	Verwaltungsrat ¹	Ausschuss ²	Total
Tochtergesellschaft			
Credit Suisse Bank (Europe), S.A. ³	4	4	8
Credit Suisse (Schweiz) AG	17	16	33
Credit Suisse International (CSI) / Credit Suisse Securities (Europe) Ltd. (CSSEL)	21	11	32
Credit Suisse Holdings (USA), Inc. ⁴	34	15	49

¹ Einschliesslich Ad-hoc-Sitzungen und -Telefonkonferenzen.

² Einschliesslich Sitzungen der Audit und Risk Committees der betreffenden Tochtergesellschaften.

³ Einschliesslich Sitzungen im Jahr 2021, ab dem 18. Juni 2021, dem Tag der Konstituierung des Verwaltungsrats.

⁴ Verwaltungsrats- und Ausschusssitzungen, die zum Teil gemeinsam mit der Credit Suisse (USA) Inc. und der Credit Suisse Securities (USA) LLC durchgeführt wurden.

Ergänzende Informationen

Vergütung des Verwaltungsrats zwischen der Generalversammlung 2021 und der Generalversammlung 2022 (geprüft)

	Gruppe							Total	Davon in Aktien der Gruppe gewährt ¹	Verwaltungs-rats-honorare von Tochter-gesell-schaften ²	Total, mit Verwaltungs-rat für Tochter-gesell-schaften ³				
	GNC	AC	VA	CF CCC	RC	DTTC	SAC					Basis-honorar für Verwal-tungs-rat	Honorar für Verwal-tungs-rats-ausschuss	Honorar für Vorsitz	Vorsorge und sonstige Leistungen
in CHF															
Axel Lehmann, Präsident ⁴	V				V (a.i.)			928'767	85'457	511'781	54'776	1'580'781	549'304	–	1'580'781
António Horta-Osório, vormaliger Präsident ⁵								2'250'000	0	1'125'000	162'806	3'537'806	0	–	3'537'806
Iris Bohnet			M			V		250'000	100'000	75'000	–	425'000	212'500	–	425'000
Clare Brady		M		M				250'000	225'000	–	–	475'000	237'500	36'712	511'712
Juan Colombas		M	M		M			145'205	204'167	–	–	349'372	174'686	50'000	399'372
Christian Gellerstad	M		M	V				250'000	150'000	150'000	–	550'000	275'000	100'000	650'000
Michael Klein			M					250'000	100'000	–	–	350'000	175'000	–	350'000
Shan Li					M			250'000	100'000	–	–	350'000	175'000	–	350'000
Seraina Macia		M						250'000	150'000	–	–	400'000	200'000	–	400'000
Blythe Masters ⁶			M			V		250'000	166'667	50'000	–	466'667	233'333	91'450	558'117
Richard Meddings ⁷	M	V		M	M			250'000	175'000	600'000	–	1'025'000	512'500	84'258	1'109'258
Kai S. Nargolwala	M		V	M	M			250'000	225'000	300'000	–	775'000	387'500	–	775'000
Ana Paula Pessoa		M		M				250'000	225'000	–	–	475'000	237'500	137'500	612'500
Severin Schwan	M				M			250'000	150'000	–	–	400'000	200'000	–	400'000
Total								6'073'973	2'056'290	2'811'781	217'582	11'159'626	3'569'823	499'920	11'659'546

GNC = Governance and Nominations Committee; AC = Audit Committee; CC = Compensation Committee; CFCCC = Conduct and Financial Crime Control Committee; RC = Risk Committee; DTTC = Digital Transformation and Technology Committee; SAC = Sustainability Advisory Committee;

V = Vorsitz; M = Mitglied

1 Per 31. Dezember 2021 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 9.35. Die restlichen Aktien werden den Verwaltungsratsmitgliedern am oder um das Datum der Generalversammlung 2022 geliefert, wobei der Aktienkurs für diese zweite Aktienlieferung in dem Zeitpunkt festgelegt wird. Die Aktien der Credit Suisse Group AG unterliegen einer vierjährigen Sperrfrist.

2 Verwaltungsrats-honorare von Tochtergesellschaften wurden für die folgenden Tätigkeiten in Verwaltungsräten von Tochtergesellschaften und in Ausschüssen bezahlt: i) Clare Brady war vom 19. August 2021 bis im Dezember 2021 als nicht exekutives Verwaltungsratsmitglied der britischen Tochtergesellschaften Credit Suisse International und Credit Suisse Securities (Europe) Limited tätig und erhält für diese Funktion ein jährliches Honorar von CHF 100'000; ii) per 1. Januar 2022 übernahm Richard Meddings den Vorsitz der britischen Tochtergesellschaften Credit Suisse International und Credit Suisse Securities (Europe) Limited, unter Vorbehalt der Genehmigung durch die Aufsichtsbehörden, und erhielt ein jährliches Vorsitz-honorar von GBP 250'000 auf Pro-rata-Basis bis zum 10. März 2022, das heisst bis zu seinem Rücktritt als Vorsitzender der britischen Tochtergesellschaft; er bleibt jedoch Mitglied des Verwaltungsrats in der Funktion als Vize-Vorsitzender mit einem jährlichen Honorar von GBP 150'000, zahlbar auf Pro-rata-Basis vom 10. März 2022 bis zur Generalversammlung 2022; iii) Juan Colombas wurde per Januar 2022 als nicht exekutiver Vorsitzender der Credit Suisse Bank (Europe) S.A. ernannt, unter Vorbehalt der Genehmigung durch die Aufsichtsbehörden, und erhält für diese Funktion ein jährliches Honorar von CHF 150'000; iv) Christian Gellerstad ist als nicht exekutives Verwaltungsratsmitglied der Credit Suisse (Schweiz) AG tätig und erhält für diese Funktion ein jährliches Honorar von CHF 100'000; v) Blythe Masters ist seit Januar 2022 als nicht exekutive Vorsitzende der Credit Suisse Holdings (USA), Inc. (CSH USA) tätig und erhält für diese Funktion ein jährliches Honorar von USD 300'000; vi) Ana Paula Pessoa war von Juni 2021 bis Dezember 2021 als nicht exekutive Vorsitzende der Credit Suisse Bank (Europe) S.A. und seit Januar 2022 als Vorsitzende des Credit Suisse Brazil Advisory Board tätig; sie erhält für jede dieser Funktionen ein jährliches Honorar von CHF 150'000. Alle Beträge wurden pro rata für die Zeit, in der das betreffende Verwaltungsratsmitglied dem Verwaltungsrat der Tochtergesellschaft angehörte, berechnet.

3 Die Aktionäre genehmigten an der Generalversammlung 2021 eine Maximalhöhe der Gesamtvergütung für die Verwaltungsratsmitglieder bis zur Generalversammlung 2022 von CHF 12 Mio. Für die den Verwaltungsratsmitgliedern gewährte Gesamtvergütung wird die Gruppe in den Jahren 2021/2022 Zahlungen von schätzungsweise CHF 0,6 Mio. für obligatorische Sozialversicherungsbeiträge gemäss den lokalen Sozialversicherungsgesetzen, die für die einzelnen Verwaltungsratsmitglieder aufgrund ihres Wohnsitzes und ihres Anstellungsverhältnisses anwendbar waren, leisten. Diese Beiträge sind in der Gesamtvergütung der Verwaltungsratsmitglieder nicht enthalten.

4 Das Honorar für den Vorsitz an den Präsidenten beträgt CHF 1,5 Mio. und wird zu 100% in Aktien der Gruppe gewährt. Im Fall von Axel Lehmann wurde dieser Betrag pro rata für die Zeit vom 16. Januar 2022 bis zur Generalversammlung 2022 berechnet. Die Gesamtvergütung des Präsidenten enthält für den Zeitraum vom 16. Januar 2022 bis zur Generalversammlung 2022 Leistungen von CHF 54'776, einschliesslich Vorsorgeleistungen und Krankenversicherungsbeiträgen. Axel Lehmann erhielt ausserdem Pro-rata-Beträge für seine Mitgliedschaft im Risk Committee (1. bis 31. Oktober 2021), seinen Vorsitz im Risk Committee (1. November 2021 bis 16. Januar 2022), seine Mitgliedschaft im Audit Committee (1. Oktober 2021 bis 16. Januar 2022), seine Mitgliedschaft im Conduct and Financial Crime Control Committee (1. Oktober 2021 bis 16. Januar 2022) und seine Mitgliedschaft im Governance and Nominations Committee (1. November 2021 bis 16. Januar 2022). Axel Lehmann erhält nach seiner Ernennung zum Präsidenten kein gesondertes Honorar für den Vorsitz des Governance and Nominations Committee oder für seine Tätigkeit als Interimsvorsitzender des Risk Committee bis zur Generalversammlung.

5 António Horta-Osório war vom 1. Mai 2021 bis 16. Januar 2022 Präsident und Mitglied des Verwaltungsrats. Gemäss den Bedingungen seiner Rücktrittsvereinbarung blieb António Horta-Osório bis zum 31. Januar 2022 bei der Credit Suisse, um eine reibungslose Übergabe an seinen Nachfolger zu gewährleisten. Er erhielt sein Vorsitzhonorar (pro rata vom 1. Mai 2021 bis 31. Januar 2022) vollständig in bar.

6 Blythe Masters ist seit dem 1. Januar 2022 Vorsitzende des neuen Digital Transformation and Technology Committee und erhält in dieser Funktion ein Jahreshonorar von CHF 150'000 bzw. CHF 50'000 für den Zeitraum zwischen dem 1. Januar 2022 und der ordentlichen Generalversammlung 2022.

7 Zusätzlich zu seinem Honorar als Vorsitzender des Audit Committee von CHF 400'000 erhielt Richard Meddings CHF 200'000 bzw. 50% des jährlichen Honorars als Vorsitzender des Risk Committee, da er die Funktion des Vorsitzenden des Risk Committee auf Interimsbasis für die sechs Monate vom 1. Mai 2021 bis 31. Oktober 2021 übernahm. In diesem Zeitraum erhielt Richard Meddings nicht das reguläre Ausschusshonorar für das Risk Committee. Für den Zeitraum vom 1. November 2021 bis 29. April 2022 wird Richard Meddings CHF 50'000 bzw. 50% des regulären Ausschusshonorars für das Risk Committee erhalten.

Vergütung des Verwaltungsrats zwischen der Generalversammlung 2020 und der Generalversammlung 2021 (geprüft)

						Gruppe					Total, mit Ver- waltungsrat für Tochter- gesell- schaften ³	
	GNC	AC	VA	CF CCC	RC	Basis- honorar Verwal- tungsrat	Honorar für Verwal- tungsrats- ausschuss	Honorar für Vorsitz	Vorsorge und sonstige Leistungen	Total		Davon in Aktien der Gruppe gewährt ¹
in CHF												
Urs Rohner, Präsident ⁴	V			M		3'000'000	–	1'500'000	218'665	4'718'665	1'500'000	4'718'665
Iris Bohnet			M			250'000	100'000	–		350'000	175'000	350'000
Christian Gellerstad	M		M	V		250'000	150'000	150'000		550'000	275'000	550'000
Andreas Gottschling	M	M			V	250'000	200'000	400'000		850'000	425'000	100'000 950'000
Michael Klein			M		M	250'000	200'000	–		450'000	225'000	450'000
Shan Li					M	250'000	100'000	–		350'000	175'000	350'000
Seraina Macia					M	250'000	100'000	–		350'000	175'000	350'000
Richard Meddings	M	V		M	M	250'000	225'000	400'000		875'000	437'500	875'000
Kai S. Nargolwala	M		V	M		250'000	125'000	300'000		675'000	337'500	675'000
Ana Paula Pessoa		M		M		250'000	225'000	–		475'000	237'500	475'000
Joaquin J. Ribeiro		M				250'000	150'000	–		400'000	200'000	400'000
Severin Schwan	M				M	250'000	150'000	–		400'000	200'000	400'000
John Tiner		M				250'000	150'000	–		400'000	200'000	198'000 598'000
Total						6'000'000	1'875'000	2'750'000	218'665	10'843'665	4'562'500	298'000 11'141'665

GNC = Governance and Nominations Committee; AC = Audit Committee; VA = Vergütungsausschuss; RC = Risk Committee; V = Vorsitz; M = Mitglied

¹ Per 31. Dezember 2020 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 8.62. Die restlichen Aktien werden den Verwaltungsratsmitgliedern am oder um das Datum der Generalversammlung 2021 geliefert, wobei der Aktienkurs für diese zweite Aktienlieferung in dem Zeitpunkt festgelegt wird. Die Aktien der Credit Suisse Group AG unterliegen einer vierjährigen Sperrfrist.

² Verwaltungsratsgehonorare von Tochtergesellschaften wurden für die folgenden Tätigkeiten in Verwaltungsräten von Tochtergesellschaften bezahlt: i) Andreas Gottschling ist als nicht exekutives Verwaltungsratsmitglied, Mitglied des Risk Committee sowie Vorsitzender des Advisory Remuneration Committee der britischen Tochtergesellschaften Credit Suisse International und Credit Suisse Securities (Europe) Limited tätig und erhält für diese Funktionen jährliche Honorare von CHF 100'000; ii) John Tiner ist als nicht exekutives Verwaltungsratsmitglied der US-Tochtergesellschaften Credit Suisse Holdings (USA) Inc., Credit Suisse (USA) Inc. und Credit Suisse Securities (USA) LLC tätig und erhält für diese Funktionen jährliche Honorare von CHF 225'000; im Falle von John Tiner wurden die Honorare vor der Einführung der Begrenzung von Honoraren auf CHF 100'000 für Verwaltungsratsmitglieder der Gruppe, die in Verwaltungsräten von Tochtergesellschaften tätig sind, vereinbart.

³ Die Aktionäre genehmigten an der Generalversammlung 2020 eine Maximalhöhe der Gesamtvergütung für die Verwaltungsratsmitglieder bis zur Generalversammlung 2021 von CHF 12 Mio. Für die den Verwaltungsratsmitgliedern gewährte Gesamtvergütung wird die Gruppe in den Jahren 2020/2021 Zahlungen von schätzungsweise CHF 0,7 Mio. für obligatorische Sozialversicherungsbeiträge gemäss den lokalen Sozialversicherungsgesetzen, die für die einzelnen Verwaltungsratsmitglieder aufgrund ihres Wohnsitzes und ihres Anstellungsverhältnisses anwendbar waren, leisten. Diese Beiträge sind in der Gesamtvergütung der Verwaltungsratsmitglieder nicht enthalten.

⁴ Das Honorar für den Vorsitz an den Präsidenten beträgt CHF 1,5 Mio. und wird zu 100% in Aktien der Gruppe gewährt. Die Gesamtvergütung des Präsidenten enthielt für den Zeitraum von der Generalversammlung 2020 bis zur Generalversammlung 2021 Leistungen von CHF 218'665, einschliesslich Vorsorgeleistungen und Krankenversicherungsbeiträgen.

Aktienbesitz der Mitglieder des Verwaltungsrats

Die nachfolgende Tabelle enthält den Aktienbesitz der Verwaltungsratsmitglieder, enger Familienmitglieder oder vom entsprechenden Verwaltungsratsmitglied kontrollierter Unternehmen. Per 31. Dezember 2021 und 2020 hielten keine Mitglieder des Verwaltungsrats Optionen.

Aktienbestände der einzelnen Verwaltungsratsmitglieder

Ende	2021	2020
31. Dezember (in Aktien) ¹		
Axel Lehmann ²	108'220	–
António Horta-Osório ³	335'902	–
Iris Bohnet	115'182	96'328
Clare Brady ²	12'695	–
Juan Colombas ^{2,4}	–	–
Christian Gellerstad	138'884	103'991
Michael Klein	71'465	49'897
Shan Li	49'062	28'590
Seraina Macia	105'035	84'844
Blythe Masters ²	12'027	–
Richard Meddings	58'403	13'774
Kai S. Nargolwala	422'140	366'334
Ana Paula Pessoa	79'404	53'816
Severin Schwan	199'154	169'976
Total	1'707'573	967'550 ⁵

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

² Clare Brady and Blythe Masters wurden an der Generalversammlung 2021 neu gewählt. Juan Colombas and Axel Lehmann wurden an der ausserordentlichen Generalversammlung vom 1. Oktober 2021 neu gewählt.

³ Präsident sowie Mitglied des Verwaltungsrats bis 16. Januar 2022.

⁴ Juan Colombas wird den Aktienanteil seines Verwaltungsrats- und Ausschusshonorars am Ende der Verwaltungsratsperiode 2021/2022 erhalten.

⁵ Nicht einbezogen sind 425'783 Aktien im Besitz von Urs Rohner, 104'659 Aktien im Besitz von Andreas Gottschling, 77'724 Aktien im Besitz von Joaquin J. Ribeiro und 335'960 Aktien im Besitz von John Tiner, der per 30. April 2021 nicht mehr zur Wiederwahl in den Verwaltungsrat zur Verfügung stand.

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. Gemäss den Statuten können jedem Mitglied des Verwaltungsrats individuelle Kreditlinien oder Kredite bis zur Höhe von CHF 20 Mio. zu marktüblichen Konditionen gewährt werden. Per 31. Dezember 2021, 2020 und 2019 beliefen sich die ausstehenden Kredite der Verwaltungsratsmitglieder auf CHF 7 Mio., CHF 4 Mio. beziehungsweise CHF 4 Mio.

Für Verwaltungsratsmitglieder, die Kredite erhalten, inklusive des Präsidenten, gelten nicht die Mitarbeiterkonditionen, sondern es gelten die gleichen Bedingungen wie für Kunden mit einer vergleichbaren Bonität. Falls nicht anders vermerkt, 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 gelten. Das Einbringlichkeitsrisiko solcher Kredite hält sich im üblichen Rahmen; zudem weisen sie keine anderen ungünstigen Eigenschaften auf. Zusätzlich zu den unten aufgeführten Krediten kann die Gruppe, beziehungsweise können im Bankgeschäft engagierte Tochtergesellschaften der Gruppe, Ausleihungen oder Finanzierungsgeschäfte mit Gesellschaften tätigen, bei denen Verwaltungsratsmitglieder bedeutenden Einfluss (gemäss Definition der US Securities and Exchange Commission, 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 2021, 2020 und 2019 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 IV – Corporate Governance – Zusätzliche Informationen für weitere Informationen.

Kredite an Mitglieder des Verwaltungsrats nach Empfängern (geprüft)

Ende	2021	2020
31. Dezember (in CHF)		
António Horta-Osório ¹	2'477'554	0
Christian Gellerstad	3'456'750	3'495'150
Seraina Macia	936'000	944'000
Total	6'870'304	4'439'150 ²

Enthält Kredite an nahe Familienmitglieder und Gesellschaften, an denen das Verwaltungsratsmitglied zu 50% oder mehr beteiligt ist.

¹ Präsident sowie Mitglied des Verwaltungsrats bis 16. Januar 2022.

² Nicht einbezogen ist ein Kredit von CHF 4'490'000 an Urs Rohner, der per 30. April 2021 nicht mehr zur Wiederwahl in den Verwaltungsrat zur Verfügung stand.

Ehemalige Mitglieder des Verwaltungsrats

Ein ehemaliges Mitglied des Verwaltungsrats erhält Sachleistungen in Form von Bürobeneutzung und Sekretariatsunterstützung. Diese Dienstleistungen werden nur sporadisch in Anspruch genommen und durch bestehende Ressourcen abgedeckt. Während der Jahre 2021 und 2020 wurden keine anderen zusätzlichen Honorare, Abfindungen oder andere Vergütung zugunsten von ehemaligen Mitgliedern des Verwaltungsrats, beziehungsweise diesen nahestehenden Personen, bezahlt.

Vergütungsstruktur

Vergütungsstrategie und -ziele

Wie in früheren Jahren besteht unser wichtigstes Vergütungsziel darin, eine Vergütungspraxis zu pflegen, die:

- eine **Leistungskultur** fördert, die auf Verdienste ausgerichtet ist und hervorragende Leistungen anerkennt und belohnt;
- **Mitarbeitende anzieht und bindet** und sie motiviert, Ergebnisse auf integre und faire Weise zu erreichen;
- eine **ausgewogene Mischung aus fixer und variabler** Vergütung gewährleistet, um den Stellenwert und die Verantwortung der jeweiligen Funktion angemessen zu berücksichtigen und ein entsprechendes Verhalten und Handeln zu fördern;
- **wirksame Risikomanagementpraktiken** fördert, die mit der Compliance- und Kontrollkultur der Gruppe im Einklang stehen;
- für eine Kultur sorgt, die sich durch den Einsatz eines Bonus- und Malussystems an **hohe Verhaltens- und Ethikstandards** hält;
- **Teamwork und Zusammenarbeit** in der ganzen Gruppe fördert;
- in Abhängigkeit von der Leistung der Gruppe und den Marktbedingungen langfristig eine **ausgewogene Verteilung der Profitabilität auf unsere Aktionäre und Mitarbeitenden** erreicht; und
- den langfristigen Erfolg der Gruppe berücksichtigt, um **für unsere Aktionäre einen nachhaltigen Mehrwert zu schaffen**.

Was wir tun

- **Leistungsgerechte Bezahlung**, bei der ein erheblicher Teil der Vergütung der Geschäftsleitung und der Mitarbeitenden vollständig dem Verfallsrisiko unterliegt und anhand der Erreichung von Leistungszielen festgelegt wird, die an die Finanzergebnisse der Gruppe und an die Generierung von Shareholder Value geknüpft sind
- **Variable Vergütung der meisten Geschäftsleitungsmitglieder in Form aufgeschobener aktienbasierter Zuteilungen** mit einer Vesting-Periode von mindestens drei Jahren
- **Berücksichtigung von Risiko, Compliance, Verhalten und Ethik** als Faktoren, die in den Entscheidungsprozess zur Vergütung einfließen
- **Mindestanforderungen an den Aktienbesitz**, wobei Mitglieder der Geschäftsleitung weder Aktien verkaufen noch den Barwert aktienbasierter Zuteilungen ausbezahlt bekommen können, solange die Mindestanforderungen nicht erfüllt sind
- **Strenge Malusbestimmungen**, die in bestimmten Fällen von Fehlverhalten eine Reduzierung oder Annullierung noch nicht übertragener Zuteilungen ermöglichen
- **Vergleich mit Bezugsgruppen** als Grundlage für fundierte Entscheidungen über Vergütungslevel und Vergütungspraktiken
- **Minderung einer Aktienverwässerung** für bestehende Aktionäre durch Erfüllung der Verpflichtungen der Gruppe zur Lieferung von Aktien über Aktienkäufe am Markt

Was wir nicht tun

- **Keine vorab festgelegten Abfindungsregelungen («goldene Fallschirme»)** oder spezielle Abgangsentschädigungen für Mitarbeitende
- **Keine besonderen Abgangsentschädigungen** für Mitglieder der Geschäftsleitung über die reguläre Vergütung hinaus, die während der Kündigungsfrist gewährt wird
- **Keine Absicherung** von ausstehenden noch nicht übertragenen aktienbasierten Zuteilungen und **keine Verpfändung** von noch nicht übertragenen oder von übertragenen, aber noch nicht gelieferten aktienbasierten Zuteilungen
- **Keine mehrjährigen garantierten Bonuszahlungen**
- **Keine besonderen Leistungen für Führungskräfte**, die sich von denen für andere Mitarbeitende unterscheiden. Die Mitglieder der Geschäftsleitung sind Teil derselben Vorsorgeplanstruktur wie andere Mitarbeitende

Überlegungen zu Umwelt, Sozialem und Governance (ESG) bei der Credit Suisse

Nachhaltigkeit in der Vergütung

Finanzinstitute nehmen in der Gesellschaft eine entscheidende Rolle ein. Die Credit Suisse ist bestrebt, ihre Tätigkeit auf möglichst nachhaltige Weise auszuüben. Im Rahmen dieses Engagements werden ESG-Aspekte auf verschiedenen Stufen des Vergütungsprozesses berücksichtigt:

- **Pool für die variable leistungsbezogene Vergütung auf Gruppenebene:** Der Vergütungsausschuss berücksichtigt neben anderen Faktoren regulatorische, disziplinarische, revisions- und risikobezogene Themen, um geeignete Anpassungen an den Pools der Gruppe, der Divisionen und der Corporate Functions vorzunehmen. Ausserdem ist einer der wichtigsten Faktoren für die Entwicklung des Bonus-Pools auf Divisions-ebene der ökonomische Gewinn, der die Höhe des Risikos berücksichtigt, das zur Erreichung der Profitabilität eingegangen wird;
 - **Nicht finanzielle Beurteilung der Geschäftsleitung:** Ein Drittel der STI-Zuteilung 2020 basierte auf der Strategie und den ESG-bezogenen Zielen, beispielsweise dem Einbezug von ESG in die Anlageprozesse, der Kundenzufriedenheit, der unternehmerischen Verantwortung, dem Talentmanagement, «Diversity & Inclusion», Compliance, Risikomanagement sowie Verhalten und Ethik. Ab 2022 werden im Rahmen der Festlegung des Gesamtpools für die leistungsbezogene Vergütung der Geschäftsleitung (die in Form von kurz- und langfristigen Zuteilungen geliefert wird) ESG-bezogene Ziele berücksichtigt, wobei Risiko und Kontrolle, Werte und Kultur sowie Nachhaltigkeit zu 30% gewichtet werden;
 - **Lohngleichheit:** Die Credit Suisse duldet keine Form von Diskriminierung, insbesondere Diskriminierung aufgrund von ethnischer Zugehörigkeit, Nationalität, Geschlecht, sexueller Orientierung, Geschlechtsidentität, Religion, Alter, Zivil- und Familienstand, Schwangerschaft, Behinderung oder jeglichem anderen Status, der nach lokalem Recht geschützt ist. Wir schätzen und erkennen «Diversity & Inclusion» als Erfolgsfaktor an. Unsere Weisungen und Praktiken unterstützen eine Kultur der Fairness, in der beschäftigungsbezogene Entscheidungen, einschliesslich Vergütungsentscheidungen, auf den individuellen Qualifikationen, Leistungen und Verhaltensweisen der jeweiligen Person oder auf anderen legitimen Geschäftsüberlegungen, wie etwa der Profitabilität der Gruppe, der Division und des Departements der Person, sowie auf den strategischen Bedürfnissen der Gruppe basieren. Entsprechend unserem langfristigen Engagement für faire Löhne überprüft der Vergütungsausschuss unsere Vergütungspraktiken regelmässig, um potenzielle Bereiche, die mehr Aufmerksamkeit erfordern, zu identifizieren.
- Die wichtigsten Leistungen der Gruppe sind in der nachfolgenden Tabelle zusammengefasst.

Unsere Erfolge im Jahr 2021

Governance und Führung

- Es wird anerkannt, dass es mit der Archegos- und der SCFF-Angelegenheit sowie dem Wechsel an der Spitze unseres Verwaltungsrats im Frühjahr 2022 eine herausfordernde Zeit war.
- Wir haben die Gruppe in vier Divisionen umstrukturiert: eine zusammengeführte globale Division Wealth Management, eine globale Investment Bank, eine Swiss Bank und eine Division Asset Management. Dabei ist Nachhaltigkeit ein Kernelement unseres Leistungsversprechens an Kundinnen und Kunden, Aktionärinnen und Aktionäre sowie Mitarbeitende.
- Wir haben klarer definierte ESG-Kennzahlen in die Scorecards für die Führungskräftevergütung aufgenommen.
- Anfang 2021 wurde unser Code of Conduct überarbeitet, um ihn enger an unserem neuen Purpose und unseren kulturellen Werten auszurichten. Der Code of Conduct wurde von der Geschäftsleitung und vom Verwaltungsrat gutgeheissen.
- In unserem Streben nach mehr Transparenz haben wir die Berichterstattung in unserem Nachhaltigkeitsbericht 2021 erstmals an den zentralen Stakeholder Capitalism Metrics des International Business Council des Weltwirtschaftsforums (WEF-IBC) ausgerichtet.

Umwelt und nachhaltige Geschäftspraxis

- Unsere Nachhaltigkeitsstrategie wurde durch starkes Wachstum bei ESG-Fonds, Sustainable Assets under Management und Sustainable Finance unterstützt.
- Wir haben das Credit Suisse Sustainable Activities Framework (SAF) eingerichtet, um bei der Überlegung, ob einzelne Transaktionen für unser Engagement für nachhaltige Finanzierungen in Frage kommen, für Transparenz, Strenge und Rechenschaftspflicht zu sorgen.
- Wir haben bedeutende Fortschritte bei der Erfüllung unserer Verpflichtung gemacht, bis 2030 mindestens CHF 300 Mia. an nachhaltigen Finanzierungen bereitzustellen.
- Wir haben die auf unsere Net Zero Ambition abgestimmten CO₂-Reduktionsziele für 2030 und 2050 für Öl-, Gas- und Kohlefinanzierungen veröffentlicht, einschliesslich der bisherigen Fortschritte.
- Wir haben das Engagement der Credit Suisse für die Science Based Targets Initiative (SBTi) im Februar 2021 mit der formalen Unterzeichnung der Verpflichtungserklärung zur «SBTi Business Ambition for 1.5°C» bestätigt.
- Wir haben uns im Februar 2021 der Financial Services Taskforce der Sustainable Markets Initiative angeschlossen, einem Gremium von rund zwölf internationalen Banken, das durch den Prinzen von Wales einberufen wurde und das den Übergang der Finanzbranche zu Netto-Null-Emissionen vorantreiben will.
- Wir wurden im Rahmen der Sustainable Markets Initiative mit dem Terra-Carta-Siegel ausgezeichnet.
- Wir sind verschiedenen Branchenverbänden beigetreten, darunter der Net Zero Banking Alliance, die auf gemeinsame Standards für die Messung, Meldung und Festlegung von Zielen zur Senkung der Kohlenstoffemissionen hinarbeitet.
- Darüber hinaus haben wir eine Verpflichtung mit fester Zeitvorgabe eingeführt, Finanzierungen und Kapitalmarktmissionen für Unternehmen zu beschränken, die in Aktivitäten in Verbindung mit Kraftwerkskohleabbau und Stromerzeugung aus Kohle involviert sind.
- Wir haben im Dezember 2021 erstmals gemäss den Poseidon-Prinzipien über die Performance unseres Schiffsfinanzierungsportfolios berichtet.

Soziales

- Wir haben 2021 die Repräsentation von Frauen weltweit und die Repräsentation von Black Talents in den USA und Grossbritannien weiter erhöht und uns unseren 2020 gesetzten Zielen angenähert. Wir haben die globale Accessibility Taskforce ins Leben gerufen, um unsere Verpflichtungen gegenüber Valuable 500 zu erfüllen, einer globalen Wirtschaftsinitiative von 500 CEOs und ihren Unternehmen, die gemeinsam Innovationen zur Förderung der Inklusion von Menschen mit Behinderungen entwickeln.
- Im Januar 2022 wurde die Credit Suisse das 17. Jahr in Folge für die Erreichung von 100% im Human Rights Campaign Corporate Equality Index ausgezeichnet, und im Stonewall UK Workers Equality Index 2021 waren wir erneut unter den 100 besten Arbeitgebern.
- Die Credit Suisse erhielt 2021 von Organisationen wie Forbes, Universum und eFinancial Careers zahlreiche Auszeichnungen in den Kategorien Rekrutierung, virtuelle Rekrutierung, Attraktivität als Arbeitgeber, Arbeitgeber-Branding sowie Vielfalt und Integration.
- Wir haben unsere erste Nachhaltigkeitswoche und unser fünftes jährliches «Global Women's Financial Forum» veranstaltet, um weltweit führende Köpfe aus Wirtschaft und Politik zu Gesprächen über Wege zur Schaffung von nachhaltigem, gemeinsamen Wohlstand zu versammeln.
- Wir haben die Sustainable Development Goals (SDGs) Impact Finance Initiative mitbegründet, eine öffentlich-private Partnerschaft zur Mobilisierung von Finanzierungen für die SDGs in Entwicklungsländern.
- Über unsere kompetenzbasierten Freiwilligenprogramme haben wir unseren Mitarbeitenden weltweit zahlreiche Möglichkeiten geboten, den Kapazitätsaufbau bei unseren Partnerorganisationen zu unterstützen.
- Wir haben unseren Vorzeigebericht «Supertrends» veröffentlicht, in dem wir auf viele wichtige Nachhaltigkeitsthemen wie «Technologie», «Werte der Millennials» und «Besorgte Gesellschaften» eingehen, die nun auch an den 17 UN-SDGs ausgerichtet sind. Ausserdem haben wir einen Bericht über Biodiversität und drei Berichte über die Rolle von Frauen auf dem Arbeitsmarkt und den Finanzmärkten veröffentlicht.
- Wir haben unsere Mitarbeitenden zum Thema ESG geschult und weiter in Talente und Bildung investiert, um die Nachhaltigkeits-Governance zu stärken.
- Wir haben 2021 weiterhin Mittel für die Katastrophenhilfe bereitgestellt, um auf pandemiebedingte Notlagen in Ländern und Regionen wie Indien und Südostasien zu reagieren.

Ratings und Indizes

- Die Credit Suisse wird von verschiedenen ESG-Ratinganbietern wie S&P Global (Corporate Sustainability Assessment), Sustainalytics, MSCI und CDP sowie FTSE Russel bewertet und ist Mitglied der FTSE4Good Index Series.
- Auch im SIX SPI ESG Index ist die Credit Suisse seit dessen Lancierung im Februar 2021 enthalten.

Festlegung des Pools für die variable leistungsbezogene Vergütung auf Gruppenebene

Die Festlegung des Pools für die variable leistungsbezogene Vergütung auf Gruppenebene für alle Mitarbeitenden, einschliesslich des CEO und der übrigen Geschäftsleitungsmitglieder, erfolgt jährlich, wobei unterjährig Rückstellungen gebildet werden. Bei der Festlegung der Pools auf Ebene der Gruppe, der Divisionen und der Corporate Functions strebt der Vergütungsausschuss eine ausgewogene Verteilung des Gewinns der Gruppe auf die Aktionäre und Mitarbeitenden an. Die Faktoren, die auf Gruppenebene sowie auf Ebene der Divisionen und Corporate Functions berücksichtigt werden, sind in der Illustration unten veranschaulicht. Das primäre Leistungskriterium für die anfänglichen Pool-Beträge ist der ökonomische Gewinn. Unter Berücksichtigung der nicht finanziellen Faktoren wird deren definitive Höhe festgelegt.

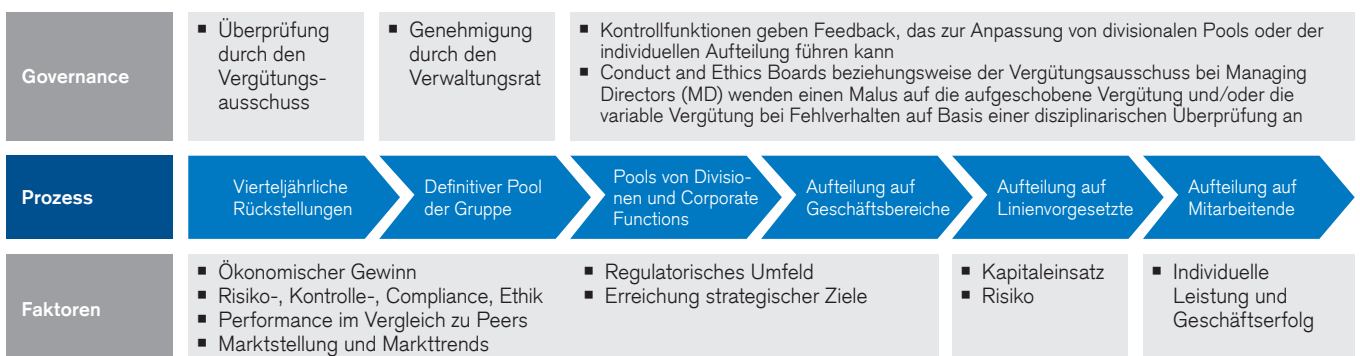


¹ Der ökonomische Gewinn entspricht dem bereinigten Gewinn vor Steuern ohne Aufwand für variable leistungsbezogene Vergütung nach Abzug der Eigenkapitalkosten, die nach Massgabe des regulatorischen Kapitals berechnet werden. Das regulatorische Kapital zu Vergütungszwecken ist für jede Division definiert als der Durchschnitt aus 13,5% der divisionalen risikogewichteten Aktiven gemäss den Vorgaben unter Basel III und 4,25% der divisionalen Leverage-Risikoposition. Diese Messgrösse des ökonomischen Gewinns reflektiert die Profitabilität der Divisionen und der Gruppe und das zur Erzielung dieser Profitabilität eingesetzte Kapital.

Der Vergütungsausschuss überprüft die Rückstellungen und die entsprechenden finanziellen Informationen regelmässig und nimmt bei ausserordentlichen Umständen Anpassungen vor, um sicherzustellen, dass der Gesamtumfang der Pools mit den Vergütungszielen der Gruppe übereinstimmt.

Der Gesamtbetrag des Pools für die variable leistungsbezogene Vergütung der Corporate Functions ist nicht an die Ergebnisse der einzelnen Divisionen gekoppelt, welche die Mitarbeitenden der Corporate Functions unterstützen oder überwachen, sondern berücksichtigt das gruppenweite Finanzergebnis, nicht finanzielle Faktoren und Veränderungen der Anzahl Mitarbeitende. Deshalb werden Mitarbeitende, die in den Corporate Functions tätig sind, einschliesslich jener, die Kontrollfunktionen ausüben, unabhängig vom Erfolg der von ihnen überwachten oder unterstützten Bereiche vergütet. Wie bei den Divisionen werden auch hier Risiko-, Kontroll-, Compliance-, Verhaltens- und ethische Überlegungen sowie die relative Leistung im Vergleich zu Vergleichsfirmen wie auch das Markt- und regulatorische Umfeld berücksichtigt.

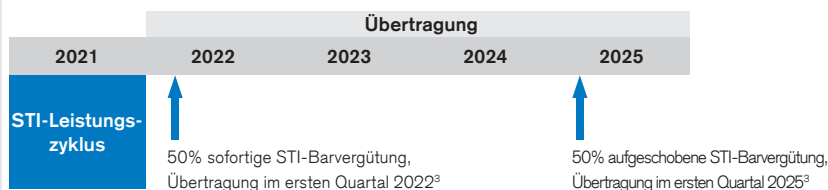
Pools für die variable leistungsbezogene Vergütung



Vergütungskonzept für die Geschäftsleitung für das Jahr 2021: wichtigste Elemente

Die Vergütung der Geschäftsleitung umfasst zwei Hauptkomponenten: fixe Vergütung in Form eines Basissalärs, von Funktionspauschalen sowie von Vorsorge- und sonstigen Leistungen; und variable Vergütung in Form einer jährlichen STI-Zuteilung und einer LTI-Opportunität. Allerdings wurde der LTI-Antrag für 2021 aufgrund der Archegos-Angelegenheit an der Generalversammlung 2021 zurückgezogen und die LTI-Opportunität vollständig annulliert. Die Höhe des Basissalärs und der STI-/LTI-Opportunitäten wird für jedes Geschäftsleitungsmitglied auf verschiedenen Ebenen festgelegt und hängt von Faktoren wie dem Umfang der Rolle, der Erfahrung und Marktvergleichswerten ab. Die wichtigsten Merkmale der STI-Zuteilungen werden im folgenden Diagramm beschrieben, einschliesslich der Leistungsvorgaben, die rückblickend offengelegt werden. Bei der Festlegung der Schwellen-, Ziel- und Maximalleistungsvorgaben für die STI-Zuteilungen berücksichtigt der Vergütungsausschuss den internen Finanzplan der Gruppe, das Vorjahresergebnis, die Erwartungen von Analysten und gegebenenfalls öffentlich erklärte Ziele, um Leistungsvorgaben festzulegen, die für die Geschäftsleitung herausfordernd und motivierend sind.

STI-Zuteilungen 2021: wichtigste Merkmale		Leistungskriterien	Gewichtung							
<ul style="list-style-type: none"> Vergütung für die Erreichung der Jahresziele der Gruppe Jedes Mitglied der Geschäftsleitung hat eine maximale Opportunität, die Funktion, Markterfahrung und Region berücksichtigt: <ul style="list-style-type: none"> Mitglieder der Geschäftsleitung: 0,33- bis 2,50-faches Basissalär CEO: 1,50-faches Basissalär Der maximale Pool für STI-Zuteilungen entspricht der Summe der individuellen Obergrenzen aller Mitglieder der Geschäftsleitung. Die Höhe des Pools richtet sich nach der Erreichung vorab festgelegter finanzieller und nicht finanzieller Kennzahlen der Gruppe Die Höhe der STI-Zuteilungen der einzelnen Geschäftsleitungsmitglieder wird vom CEO anhand individualisierter Kriterien beurteilt. Anhand dieser Beurteilung unterbreitet der Vergütungsausschuss dem Verwaltungsrat Vorschläge zur Genehmigung der definitiven Höhe der STI-Zuteilungen Auszahlungshöhe für finanzielle Kriterien der Gruppe und der Divisionen (berechnet als linearer Prozentsatz zwischen den Leistungsstufen der Opportunität): <table border="1"> <thead> <tr> <th>Unter Schwellenwert</th> <th>Schwellenwert</th> <th>Ziel</th> <th>Maximum</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>0%</td> <td>25%</td> <td>67%</td> <td>100%</td> </tr> </tbody> </table> 	Unter Schwellenwert	Schwellenwert	Ziel	Maximum	0%	25%	67%	100%	CEO und Leiter von Corporate Functions Bereinigter Vorsteuergewinn ¹ (in Mia. CHF)	33⅓%
	Unter Schwellenwert	Schwellenwert	Ziel	Maximum						
	0%	25%	67%	100%						
	RoTE ² (%)	33⅓%								
	Nicht finanzielle Kriterien	33⅓%								
	CEOs der Divisionen (SUB, IWM, AM, APAC, IB) Bereinigter Vorsteuergewinn ¹ (in Mia. CHF)	12,5% – 25%								
	RoTE ² (%)	12,5% – 25%								
	Divisionsspezifische Finanzkennzahlen	25,0% – 37,5%								
	Nicht finanzielle Kriterien	25,0% – 37,5%								



Hinweis: Für Personen in bestimmten Rechtsordnungen können aufgrund lokaler rechtlicher oder regulatorischer Anforderungen andere als die oben genannten Bedingungen gelten.

¹ Die bereinigten Ergebnisse sind Nicht-GAAP-Finanzkennzahlen, die bestimmte Positionen ausschliessen, welche in den ausgewiesenen Ergebnissen enthalten sind.

² RoTE, eine Nicht-GAAP-Finanzkennzahl, berechnet sich anhand des den Aktionären zurechenbaren Reingewinns dividiert durch das durchschnittliche materielle Eigenkapital der Aktionäre. Das materielle Eigenkapital der Aktionäre, eine Nicht-GAAP-Finanzkennzahl, wird aus dem Total des Eigenkapitals der Aktionäre abzüglich Goodwill und sonstiger immaterieller Werte berechnet.

³ Bei PRA MRTs (Material Risk Takers) setzt sich die Lieferung zur Erfüllung der aufsichtsrechtlichen Anforderungen wie folgt zusammen: 20% als sofortige Barauszahlung, 20% als sofortige Zuteilung von Namenaktien der Credit Suisse Group AG mit einer Sperrfrist von zwölf Monaten, 30% als aufgeschobene Barvergütung und 30% als aufgeschobene Zuteilung von Aktien, die in fünf gleichen Tranchen vom dritten bis zum siebten Jahrestag der Zuteilung übertragen werden.

→ Siehe «Vergütung der Geschäftsleitung» für weitere Informationen.

Vergütungskonzept für Mitarbeitende der Gruppe für das Jahr 2021: wichtigste Elemente

Die Vergütungsstruktur für Mitarbeitende, die nicht der Geschäftsleitung angehören, umfasst eine fixe Vergütung in Form eines Basis-salärs, von Funktionspauschalen und von Vorsorge- und sonstigen Leistungen sowie eine variable Vergütung in Form von Barvergütung, Aktienzuteilungen, Performance-Share-Zuteilungen und Contingent Capital Awards, wie im folgenden Diagramm veranschaulicht.

Merkmale	Übertragung (Jahr)					Gestaltung	
	2021	2022	2023	2024	2025		
Fix	Basissalär					<ul style="list-style-type: none"> Auf Basis von Fähigkeiten, Qualifikationen, relevanter Erfahrung, Verantwortung und externen Marktfaktoren Funktionsbasierte Zulagen werden für gewisse MRTCs angewendet 	
	Vorsorge- und sonstige Leistungen					<ul style="list-style-type: none"> Vorsorge- und sonstige Leistungen gemäss lokaler Marktpraxis 	
Variabel	Barvergütung ¹					<ul style="list-style-type: none"> Mitarbeitende mit einer Gesamtvergütung von unter CHF/USD 250'000 erhalten ihre variable Vergütung vollständig in Form einer sofortigen Barvergütung¹ 	
	Aktienzuteilungen			1/3	1/3	Bei einer Gesamtvergütung von CHF/USD 250'000 oder mehr: <ul style="list-style-type: none"> Aufgeschobene Aktienzuteilungen ohne weitere Leistungskriterien Managing Directors (MD) und MRTCs erhalten aufgeschobene Aktienzuteilungen mit Leistungsbedingungen als Bestandteil ihrer aufgeschobenen Vergütung MD und Directors erhalten verlustabsorbierende Contingent Capital Awards 	
	Performance-Share-Zuteilungen			1/3	1/3		
	CCA						1/3

Hinweis: Für Personen in bestimmten Rechtsordnungen können aufgrund lokaler rechtlicher oder regulatorischer Anforderungen andere als die oben genannten Bedingungen gelten.
¹ Kann in bestimmten Rechtsordnungen zurückgefordert werden; dies betrifft auch Upfront Cash Awards.

→ Siehe «Vergütung der Gruppe» für weitere Informationen.

Vergütungskonzept für den Verwaltungsrat für das Jahr 2021: wichtigste Elemente

Das Konzept der Vergütung des Verwaltungsrats basiert für das Jahr 2021 weiterhin auf einer Struktur mit festen Honoraren für den Zeitraum zwischen einer Generalversammlung und der nächsten, welche im Voraus festgelegte Basishonorare für die Mitgliedschaft beziehungsweise für den Vorsitz sowie die Mitgliedschaft in Ausschüssen beinhaltet. Der Marktpraxis entsprechend sind die Verwaltungsrathonorare nicht an den finanziellen Erfolg der Gruppe gekoppelt. Die Honorare für spezifische Führungsaufgaben im Verwaltungsrat werden regelmässig überprüft und bei Bedarf angepasst. Die Basishonorare der Verwaltungsratsmitglieder sind seit über zehn Jahren unverändert.

Honorare für Mitgliedschaft im Verwaltungsrat: Generalversammlung 2021 bis Generalversammlung 2022 (in CHF)

Funktion	Verwaltungs-rat	Governance and Nominations Committee (GNC)	Audit Committee (AC)	Vergütungs-ausschuss (VA)	Conduct and Financial Crime Control Committee (CFCCC)	Digital Transformation and Technology Committee (DTTC)	Risk Committee (RC)	Sustainability Advisory Committee (SAC)	Zahlungs-form	Zahlungs-weise
Basishonorar / Honorar für Verwaltungsrats-ausschuss (ohne den Präsidenten)	250'000	50'000	150'000	100'000	75'000	– ¹	100'000	–	50% Barauszahlung; 50% Aktien der Gruppe, für vier Jahre gesperrt und nicht übertragbar	Nachschüssig in zwei gleichen Teilen
Honorar für Ausschussvorsitz ²		– ³	400'000	300'000	150'000	150'000 ⁴	400'000	75'000		Einmalig am Ende der aktuellen Amtsdauer
Basis-honorar des Präsidenten	3'000'000								Barvergütung	Zwölf monatliche Zahlungen
Honorar für Ausschussvorsitz des Präsidenten ⁵	1'500'000								Für vier Jahre gesperrte und nicht übertragbare Aktien der Gruppe	Einmalig am Ende der aktuellen Amtsdauer

Hinweis: Der Vize-Präsident beziehungsweise Lead Independent Director hat für diese Funktionen bisher keine zusätzliche Vergütung erhalten, aber für den Zeitraum von der Generalversammlung 2022 bis zur Generalversammlung 2023 werden die Honorare für die Funktionen in Übereinstimmung mit der Marktpraxis eingeführt.

¹ Der Verwaltungsrat beabsichtigt, von der Generalversammlung 2022 an für die Mitgliedschaft im DTTC ein Ausschusshonorar von CHF 40'000 einzuführen.

² Ausschussvorsitzende erhalten neben ihren Vorsitzhonoraren keine zusätzlichen Ausschusshonorare.

³ Der Präsident erhält kein zusätzliches Honorar für den Vorsitz im GNC.

⁴ Der Verwaltungsrat hat für den Vorsitz im DTTC per 1. Januar 2022 ein Honorar von CHF 150'000 eingeführt.

⁵ Das Vorsitzhonorar des ehemaligen Präsidenten António Horta-Osório, der am 16. Januar 2022 zurückgetreten ist, wurde anteilig in bar gezahlt.

→ Siehe «Vergütung des Verwaltungsrats» für weitere Informationen.

Prozesse zur Festlegung der Vergütung

Der Vergütungsausschuss

Dem Vergütungsausschuss obliegt die Verantwortung für die Erarbeitung und Umsetzung der Grundsätze für die Vergütung. Bei der Konzipierung und Festlegung der Vergütung ist der Vergütungsausschuss bestrebt, Entscheidungen im besten Interesse der Gruppe zu treffen sowie die Interessen der Mitarbeitenden der Gruppe mit denjenigen der Aktionäre und übrigen Anspruchsgruppen in Einklang zu bringen. Der Vergütungsausschuss prüft Vorschläge bezüglich der Vergütung der Gruppe, der Geschäftsleitung und des Verwaltungsrats und unterbreitet dem Verwaltungsrat Empfehlungen zur Genehmigung. Die Gesamtvergütung der Geschäftsleitung und des Verwaltungsrats unterliegt gemäss der Vergütungsverordnung und den Statuten der Genehmigung durch die Aktionäre.

Der Vergütungsausschuss besteht aus mindestens drei Verwaltungsratsmitgliedern, die alle unabhängig sein müssen. Im Zeitraum zwischen der Generalversammlung 2021 und der Generalversammlung 2022 waren dies Kai S. Nargolwala (Vorsitz), Iris Bohnet, Christian Gellerstad, Michael Klein und Blythe Masters sowie Juan Colombas nach seiner Wahl an der ausserordentlichen Generalversammlung vom 1. Oktober 2021. Sie alle wurden in Übereinstimmung mit den Unabhängigkeitskriterien der Richtlinie der SIX Swiss Exchange betreffend Informationen zur

Corporate Governance, der FINMA, des Swiss Code of Best Practice for Corporate Governance sowie den Kotierungsstandards der New York Stock Exchange (NYSE) und des Nasdaq Stock Market (Nasdaq) vom Verwaltungsrat für unabhängig erklärt.

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

Aktivitäten des Vergütungsausschusses

Der Präsident und der CEO können an den Sitzungen des Vergütungsausschusses teilnehmen. Zudem kann der Vorsitzende des Vergütungsausschusses nach Bedarf über die Teilnahme anderer Mitglieder des Verwaltungsrats, der Geschäftsleitung, des Senior Management, der Vergütungsberater und der externen Rechtsberater entscheiden. Der Präsident, der CEO, die Geschäftsleitungsmitglieder und das Senior Management nehmen nicht an den Gesprächen teil, die sich mit ihren eigenen Vergütungsergebnissen befassen.

Zusätzlich zu den 33 Sitzungen mit Investoren und Stimmrechtsvertretern, die der Vorsitzende des Vergütungsausschusses im Jahr 2021 durchführte, hielt der Vergütungsausschuss 18 interne Sitzungen (einschliesslich Telefonkonferenzen und eines Workshops) mit einer allgemeinen Anwesenheitsquote von 92%. Die Schwerpunkte des Vergütungsausschusses im Jahr 2021 sind in der nachfolgenden Tabelle zusammengefasst:

Aktivitäten des Vergütungsausschusses 2021

	Jan.	Feb.	Mär.	Apr.	Mai	Jun.	Jul.	Aug.	Sept.	Okt.	Nov.	Dez.
Governance, Struktur und Offenlegung der Vergütung												
Überprüfung von Aktualisierungen der Vergütungspolitik und des Reglements			■					■				
Überprüfung des Vergütungsberichts				■						■		
Überprüfung und Verfeinerung des Vergütungssystems für die Geschäftsleitung					■	■		■		■		■
Überprüfung der Vergütungsstruktur und der Vergütungskomponenten der Gruppe		■		■	■	■	■	■		■	■	■
Selbsteinschätzung und Schwerpunktbereiche des Vergütungsausschusses	■											
Risiko und Aufsicht												
Überprüfung von Informationen der Kontrollfunktionen		■	■									■
Überprüfung von Disziplinarfällen / der potenziellen Anwendung des Malus		■	■	■	■		■	■	■	■		■
Überprüfung regulatorischer Entwicklungen								■		■		
Jährliche Überprüfung der Vergütung												
Abgrenzungen und Jahresprognose für die Pools der variablen Vergütung		■	■		■		■			■		■
Leistungsbeurteilung und Gesamtempfehlung für den Pool der Gruppe		■	■							■		■
Leistungsziele und Zielvereinbarung von CEO und Geschäftsleitung		■	■		■	■	■	■				
Leistungsbeurteilung und Ansprüche von CEO und Geschäftsleitung			■					■				■
Überprüfung der Verwaltungsratsshonorare			■									
Extern												
Überprüfung der Pflege der Aktionärsbeziehung und Rückmeldungen				■		■				■		■
Überprüfung von Markttrends				■		■		■				■
Überprüfung von Benchmarking-Informationen								■				

Berater des Vergütungsausschusses

Der Vergütungsausschuss ist berechtigt, bei Bedarf zur Unterstützung externe Berater hinzuzuziehen. Deloitte LLP (Deloitte) wurde beauftragt, den Vergütungsausschuss zu unterstützen und zu gewährleisten, dass die Vergütungspraktiken der Gruppe marktgerecht sind, den regulatorischen Entwicklungen entsprechen und im Einklang mit der Vergütungspolitik der Gruppe stehen. Deloitte hat einen Senior Consultant als Berater des Vergütungsausschusses ernannt. Die Dienstleistungen des durch Deloitte zur Unterstützung des Vergütungsausschusses ernannten Senior Consultant beschränken sich ausschliesslich auf dessen Unterstützung. Der Vergütungsausschuss nahm 2021 auch eine externe Rechtsberatung zu verschiedenen Fragen in Bezug auf die Vergütungspolitik und die Vergütungsstruktur in Anspruch. Vor deren Ernennung führte der Vergütungsausschuss eine Unabhängigkeitsbeurteilung seiner Berater gemäss den Vorschriften der SEC und den Kotierungsstandards der NYSE und der Nasdaq durch.

Weitere Aspekte der Prozesse zur Festlegung der Vergütung

Vergütungspolitik

Die Vergütungspolitik gilt für alle Mitarbeitenden und alle Vergütungspläne der Gruppe. Sie enthält eine detaillierte Beschreibung der Vergütungsgrundsätze und -ziele der Gruppe sowie die Vergütungsprogramme. Weiter beschreibt sie die Standards und Prozesse für die Entwicklung, Verwaltung, Umsetzung und Kontrolle der Vergütung. Die Informationen zur Vergütungspolitik sind öffentlich zugänglich unter credit-suisse.com/compensationpolicy.

Genehmigungskompetenz

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

Handlung	Vergütungsausschuss	Verwaltungsrat
Erarbeitung oder Änderung der Vergütungspolitik der Gruppe	R	A
Erarbeitung oder Änderung von Vergütungsplänen	R	A
Festlegung der Pools der Gruppe und der Divisionen für die variable Vergütung	R	A
Festlegung der Vergütung für die Geschäftsleitung, einschliesslich CEO	R	A ¹
Festlegung der Vergütung für den Verwaltungsrat, einschliesslich Verwaltungsratspräsident	R	A ¹
Festlegung der Vergütung des Leiters der Internen Revision	A ²	–
Festlegung der Vergütung für Risikonehmer und Kaderpersonal in sensiblen Kontrollstellen (MRTCs) und andere ausgewählte Mitglieder des Managements	A	–

E = Empfehlung; G = Genehmigung

¹ Vorbehältlich der Genehmigung durch die Aktionäre, die gemäss der Vergütungsverordnung und den Statuten erforderlich ist.

² In Absprache mit dem Vorsitzenden des Audit Committee.

Risiko- und Kontrollaspekte

Im Rahmen seiner jährlichen Überprüfung der Ergebnisse der Gruppe berücksichtigt der Vergütungsausschuss die Einschätzungen des Vorsitzenden des Risk Committee in Bezug auf Risikoaspekte, Einschätzungen des Vorsitzenden des Audit Committee in Bezug auf Aspekte der internen Kontrolle sowie Einschätzungen des Vorsitzenden des Conduct and Financial Crime Control Committee in Bezug auf Angelegenheiten, die die Compliance im Bereich Finanzkriminalität betreffen. Der Vergütungsausschuss berücksichtigt auch Anregungen verschiedener Corporate Functions wie Risk, Compliance, General Counsel, Human Resources und Interne Revision in Bezug auf Kontroll- und Compliance-Belange, aber auch allfällige Verstösse gegen massgebliche Grundlagen und Richtlinien oder den Code of Conduct der Gruppe.

Zur Erfüllung der aufsichtsrechtlichen Vorgaben überprüft und genehmigt der Vergütungsausschuss auch die Vergütung jener Mitarbeitenden, die als MRTCs identifiziert wurden. Das Risk Committee ist an der Leistungsbeurteilung für die Vergütung der MRTCs beteiligt.

→ Siehe «Berücksichtigung von Risiko- und Kontrollaspekten» in Vergütung der Gruppe für weitere Informationen.



Bericht der Revisionsstelle an die Generalversammlung der Credit Suisse Group AG, Zürich

Wir haben den Vergütungsbericht der Credit Suisse Group AG für das am 31. Dezember 2021 abgeschlossene Geschäftsjahr geprüft. Die Prüfung beschränkte sich dabei auf die Angaben nach Art. 14 bis 16 der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV) in den mit „geprüft“ gekennzeichneten Abschnitten auf den Seiten 282 bis 305 des Vergütungsberichts.

Verantwortung des Verwaltungsrates

Der Verwaltungsrat ist für die Erstellung und sachgerechte Gesamtdarstellung des Vergütungsberichts in Übereinstimmung mit dem Gesetz und der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (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 bis 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 bis 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 Credit Suisse Group AG für das am 31. Dezember 2021 abgeschlossene Geschäftsjahr dem Gesetz und den Art. 14 bis 16 der VegüV.

PricewaterhouseCoopers AG, Birchstrasse 160, Postfach, 8050 Zürich
Telefon: +41 58 792 44 00, Telefax: +41 58 792 44 10, www.pwc.ch

PricewaterhouseCoopers AG ist Mitglied eines globalen Netzwerks von rechtlich selbständigen und voneinander unabhängigen Gesellschaften.

PricewaterhouseCoopers AG



Matthew Falconer
Revisionsexperte
Leitender Revisor



Beresford Caloia
Revisionsexperte

Zürich, 10. März 2022



2 Credit Suisse Group AG | Bericht der Revisionsstelle an die Generalversammlung