

# **Vergütungsbericht der Credit Suisse (Deutschland) AG Geschäftsjahr 2019**

## **Veröffentlichung gemäß § 16 Institutsvergütungsverordnung (InstitutsVergV)**

### **Vergütungspolitik**

Die Vergütungspolitik der Credit Suisse (Deutschland) AG ist darauf ausgerichtet, hoch qualifizierte, motivierte Mitarbeiter anzuziehen und langfristig an das Unternehmen zu binden, hervorragende Leistungen anzuerkennen, den Beitrag jedes Einzelnen zum Unternehmenserfolg und zur Erreichung der in den Strategien des Unternehmens niedergelegten Ziele zu fördern sowie zur persönlichen und beruflichen Weiterentwicklung zu motivieren. Neben der Belohnung der individuellen Leistung soll durch die Anreizstruktur der Credit Suisse (Deutschland) AG gleichzeitig die Arbeit im Team und die bereichsübergreifende Zusammenarbeit gefördert werden, indem die Ziele der Mitarbeiter mit den Ansätzen des Risikomanagements und der bankinternen Kontroll- und Complianceprozesse verknüpft werden.

Die Prozesse des Vergütungssystems sind einerseits darauf ausgerichtet, die Geschäftsleiter und Mitarbeiter zu einem ergebnisorientierten, aber zugleich risikobewussten Verhalten anzuhalten, sowie andererseits ein Höchstmaß an Transparenz und Objektivität bei der Leistungsbeurteilung und der Festlegung einer angemessenen Kompensation zu gewährleisten. Neben der individuellen Leistungsbeurteilung stellen unabhängige Kontrollstellen sicher, dass disziplinarische Verfehlungen von Mitarbeitern bei der Festlegung der variablen Vergütung berücksichtigt werden.

Das Vergütungsmodell ist darüber hinaus darauf ausgelegt, keine Anreize für einseitiges, besonders risikoreiches Verhalten der Mitarbeiter zu geben, sondern im Gegenteil dieses zu begrenzen, aber dennoch eine marktgerechte Vergütung sicherzustellen.

Die Vergütungspolitik soll weiterhin die quantitative und qualitative Personalausstattung entsprechend den betrieblichen Anforderungen aus den Geschäftsaktivitäten sowohl in den geschäftsinizierenden Abteilungen als auch in den Kontrolleinheiten unterstützen.

Die Credit Suisse (Deutschland) AG hat in 2014 beschlossen, die Obergrenze der variablen Vergütung auf maximal das Doppelte der fixen Vergütung zu beschränken; in Ausnahmefällen könnte die Geschäftsleitung die Einführung einer Funktionspauschale als feste Vergütungskomponente für betroffene Mitarbeiter überprüfen und genehmigen. Eine solche Funktionspauschale würde sich nach der Rolle und der organisatorischen Verantwortung des Mitarbeiters richten und bei der Berechnung der Obergrenze als fixe Vergütung behandelt.

Sämtliche aufgeschobenen Vergütungsansprüche unterstehen grundsätzlich einer allgemeinen Malusklausel, die es der Credit Suisse Group erlaubt, sämtliche noch nicht vollständig erworbenen Ansprüche von Mitarbeitern zu reduzieren oder gänzlich zu annullieren, falls diese eine Handlung vornehmen, die der Gruppe einen finanziellen, Reputations- oder sonstigen Schaden (z.B. durch mangelnde Risikokontrolle) zufügt oder zufügen könnte.

### **Rechtliche Rahmenbedingungen**

Die derzeit für die Credit Suisse (Deutschland) AG relevanten Regelungen sind insbesondere der am 3. August 2017 in Kraft getretenen Fassung der „Verordnung über die aufsichtsrechtlichen Anforderungen an Vergütungssysteme von Instituten (Institutsvergütungsverordnung - InstitutsVergV)“ zu entnehmen. Darüber hinaus werden entsprechende internationale Vorgaben und Anforderungen an Vergütungssysteme von Kredit- und Finanzinstituten berücksichtigt und fließen, soweit dies möglich ist, in die Ausgestaltung ein. Das Vergütungssystem steht unter dem Vorbehalt, dass es jederzeit an geänderte Regelungen angepasst werden kann.

Die Credit Suisse (Deutschland) AG ist weiterhin kein bedeutendes Institut im Sinne InstitutsVergV, da die in § 17 der InstitutsVergV für bedeutende Institute angegebenen Bilanzsummen im Durchschnitt der letzten drei Geschäftsjahre nicht erreicht oder überschritten wurden. Darüber hinaus ist die Credit Suisse (Deutschland) AG ebenfalls aufgrund ihrer Größe, ihrer Vergütungsstruktur sowie der Art, des Umfangs, der Komplexität, des Risikogehalts und der Internationalität der Geschäftsaktivitäten nicht als bedeutendes Institut im Sinne der InstitutsVergV einzustufen und unterliegt auch deshalb nicht den besonderen Anforderungen der §§ 17ff der InstitutsVergV. Ungeachtet dessen behält sich die Credit Suisse (Deutschland)

AG vor, einheitlich die Vorgaben der InstitutsVergV für bedeutende Institute zum Teil oder insgesamt in ihrem Vergütungssystem umzusetzen.

### **Vergütungsstruktur**

Die Gesamtvergütung der Geschäftsleiter und Mitarbeiter besteht aus einem jährlichen Festgehalt, das in monatlichen Teilbeträgen bzw. in monatlichen Teilbeträgen und einer vertraglich vereinbarten Sonderzahlung ausgezahlt wird, sowie einer variablen, ermessensabhängigen jährlichen Vergütung (Discretionary Variable Incentive Award). Die Höhe des jährlichen Festgehalts aller Mitarbeiter richtet sich nach Position, Erfahrung sowie ihren Fähigkeiten und orientiert sich in der Regel an einem für die jeweilige Position/Aufgabe branchenüblichen Mittelwert.

Der Anteil des Festgehalts an der Gesamtvergütung wird in einem solchen Verhältnis festgelegt, dass keine negativen Anreize zur Eingehung unverhältnismäßig hoher Risiken aufgrund einer signifikanten Abhängigkeit von der variablen Vergütung geschaffen werden. Bei lediglich 10 Mitarbeitern der Credit Suisse (Deutschland) AG überschritt die variable Vergütung das Grundgehalt.

Die Höhe der im Ermessen der Credit Suisse Gruppe stehenden variablen Vergütung ist unter anderem abhängig vom finanziellen Ergebnis der Credit Suisse Group AG, der Divisionen und den Ergebnissen der jeweiligen Gesellschaften der Credit Suisse Gruppe sowie der Leistung des einzelnen Mitarbeiters, wobei die Gewichtung der verschiedenen Faktoren unterschiedlich sein kann.

Die jährliche Beurteilung der Geschäftsleiter und Mitarbeiter der Credit Suisse (Deutschland) AG erfolgt in Form eines definierten Zielvereinbarungs- und Zielerreichungsprozesses. Die Mitglieder der Geschäftsleitung werden als solche durch den Aufsichtsrat beurteilt.

Die Ziele der Mitarbeiter ergeben sich aus den Strategien (Geschäfts- und Risikostrategie) der Credit Suisse (Deutschland) AG. Die variable Vergütung der Geschäftsleiter und Mitarbeiter wird unter anderem durch die Erreichung/Nichterreichung der vereinbarten Beitrags- und Kompetenzziele sowie teilweise Risikoziele beeinflusst.

Der Zielvereinbarungs- und Beurteilungsprozess erfolgt insgesamt hierarchisch im Top-Down-Ansatz, d.h. die Geschäftsleitung vereinbart und beurteilt die Ziele der Bereichsleiter. Diese wiederum führen den Prozess für ihre Gruppenleiter und Mitarbeiter durch. Dadurch werden die Ziele der Geschäftsstrategie sowie der Risikostrategie von den Geschäftsleitungen auf die Bereiche/Divisionen allokiert und über alle Hierarchieebenen bis auf die Ebene der einzelnen Mitarbeiter heruntergebrochen. Bei der Festlegung der Zielvereinbarungen werden sowohl die individuellen Erfordernisse der Bereiche als auch die Position des einzelnen Mitarbeiters sowie seine Qualifikation, Kenntnisse und Erfahrungen berücksichtigt. Die variable Vergütung von Mitarbeitern, die in Abteilungen, welche mit der Ausübung von risiko-, kontroll- oder compliancerelevanten Aufgaben beauftragt sind, werden unabhängig vom Erfolg der Geschäftseinheiten vergütet. Die Vergütung dieser Einheiten richtet sich nach dem Ergebnis der Credit Suisse Gruppe, dem regulatorischen Umfeld und relativen Marktvergleich, dem Erreichen von individuell vereinbarten Leistungszielen sowie der Einhaltung von Richtlinien und Vorschriften.

Neben der Leistungsbeurteilung durch den Vorgesetzten stellt die Credit Suisse durch weitergehende Kontrollen sicher, dass disziplinarische Verfehlungen von Mitarbeitern bei der Festlegung der individuellen variablen Vergütung berücksichtigt werden.

Die variable jährliche Vergütung wird bis zu einer definierten Höhe in bar ausgezahlt; bei Überschreiten der definierten Höhe und dann zunehmend je nach Höhe wird ein Teil der variablen Vergütung über einen Zurückbehaltungszeitraum gestreckt und von einer nachhaltigen Wertentwicklung der Credit Suisse Group AG abhängig gemacht. Vergütungsinstrumente in der Form von aufgeschobenen variablen Incentive Awards unterliegen weiteren Bedingungen.

Der variable leistungsbezogene Teil der Vergütung eines Mitarbeitenden für 2019 wurde bis zu einer Gesamtvergütung von CHF 250 000 - für die Mitarbeiter, deren Vergütung sich in USD bemisst, bis zu einer Gesamtvergütung von USD 250.000 - in bar ausgerichtet. Bei höherer Gesamtvergütung wurde ein Teil der variablen leistungsbezogenen Vergütung in bar ausgezahlt und der Rest in aufgeschobener Form zugeteilt. Der Anteil dieser aufgeschobenen Ansprüche

wird mit steigender Gesamtvergütung größer und lag bei mindestens 17,5 % der individuellen variablen Vergütung.

Die variable leistungsbezogene Vergütung für das Jahr 2019 wurde in Form von frei verfügbarer Bargeldvergütung, aktienbasierter Vergütung und Contingent Capital Awards (CCA) ausgerichtet. Die aktienbasierte Vergütung und die CCA sind aufgeschobene Vergütungsinstrumente, deren Übertragung und Abrechnung zeitverzögert vorbehaltlich verschiedener Kriterien gestaffelt über mehrere Jahre erfolgt.

Die Struktur der Vergütungsinstrumente hat sich gegenüber dem Vorjahr im Wesentlichen nicht verändert.

Aktienansprüche (Phantom Share Awards): Jeder Aktienanspruch berechtigt den Inhaber zum Erhalt einer Aktie der Credit Suisse Gruppe am Lieferdatum nach Ablauf der Übertragsfrist. Die Aktienansprüche haben eine dreijährige Übertragsfrist und werden jeweils zu einem Drittel ein, zwei und drei Jahre nach Zuteilung übertragen (gestaffeltes 3-Jahres-Vesting) – anwendbarer Aktienkurs CHF 10,65.

Performance Share Ansprüche: Sind gleich ausgestattet wie Aktienansprüche mit der Ausnahme, dass sämtliche ausstehenden Ansprüche, einschließlich jener aus den Vorjahren, dem Vorbehalt leistungsabhängiger Malusbestimmungen unterliegen. Der Wertabschlag ist abhängig vom Verlust der Division oder einer negativen Eigenkapitalrendite der CS Gruppe.

Contingent Capital Awards (CCA): Die Ansprüche der CCA sind mit ähnlichen Rechten und Risiken verbunden wie die von der Gruppe im Markt begebenen bedingten Pflichtwandelanleihen (Contingent Convertible Instruments, CoCos). Die CCA beinhalten eine halbjährliche Zinszahlung nach Maßgabe des sechsmonatigen LIBOR in Schweizer Franken in Höhe von + 3,29% pro Jahr bis zur Übertragung der Ansprüche. Die Übertragung der CCA ist am dritten Jahrestag nach der Zuteilung vorgesehen. Nach Ablauf der Sperrfrist erhalten die Mitarbeitenden entweder ein bedingtes Kapitalinstrument oder eine Barzahlung auf Basis des Fair Value der CCA. Die CCA sind verlustabsorbierend und können bei Vorliegen unterschiedlichster Bedingungen auf Null abgeschrieben bzw. annulliert werden.

In 2019 haben insgesamt 30 Mitarbeiter der Credit Suisse (Deutschland) AG eine aufgeschobene variable Vergütung erhalten, die für die Mitarbeiter im Rang eines Directors in Form von Phantom Shares-Aktienansprüchen und CCA im Verhältnis 80:20 zugeteilt wurde. Aufgrund der Vergütungsstruktur, der Höhe der Gesamtvergütung und der bekleideten Position wurde 10 Managing Directors und Directors eine variable aufgeschobene Vergütung in Form von Performance-Share-Ansprüchen gewährt. Für Managing Directors und gewisse Directors erfolgte die Zuteilung von Deferrals im Verhältnis von 50 % Performance Share, 30 % Phantom Share Aktienansprüchen und 20 % CCA. Mitarbeiter im Range eines Vice Presidents erhielten eine variable aufgeschobene Vergütung ausschließlich in Form von Phantom Shares-Aktienansprüchen.

Gemäß den Vorgaben der InstitutsVergV vereinbart die Credit Suisse (Deutschland) AG in besonderen Einzelfällen bei Neueinstellungen von Mitarbeitern eine garantierte variable Vergütung nur für die Dauer eines Jahres. Weiterhin ist es den Mitarbeitern der Credit Suisse (Deutschland) AG im Einklang mit der InstitutsVergV untersagt, Absicherungsgeschäfte oder sonstige Maßnahmen zu treffen, um die Risikoorientierung ihrer variablen Vergütung einzuschränken oder aufzuheben.

### **Information und Überprüfung**

Der Aufsichtsrat der Credit Suisse (Deutschland) AG wird mindestens einmal jährlich über die Ausgestaltung des Vergütungssystems im Rahmen einer Aufsichtsratssitzung informiert und kann sich dadurch ein eigenes Urteil über die Angemessenheit des Vergütungssystems bilden. Die Information über das Vergütungssystem erfolgt zusätzlich zu der Information über die Vergütung der Geschäftsleitungsmitglieder. Dem Vorsitzenden des Aufsichtsrats der Credit Suisse (Deutschland) AG ist zudem ein Auskunftsrecht gegenüber der Geschäftsleitung eingeräumt, das ihm ad hoc erlaubt, Informationen zur Ausgestaltung des Vergütungssystems direkt bei der Geschäftsleitung einzuholen.

Die Angemessenheit des Vergütungssystems wird von der Credit Suisse (Deutschland) AG regelmäßig, mindestens aber jährlich überprüft.

Seit 2012 war ein Vergütungsausschuss auf freiwilliger Basis eingerichtet, der den Vorstand bei der Umsetzung der InstitutsVergV beraten hat. Im Zuge der Einführung der neuen Institutsvergütungsverordnung („IVV 3.0“) wurde der Vergütungsausschuss in 2018 aufgelöst und die relevanten vergütungsspezifischen Aufgabenstellungen an den Aufsichtsrat der Credit Suisse (Deutschland) AG übertragen. Der Aufsichtsratsvorsitzende wird bei der Ausübung seiner überwachenden Tätigkeiten durch den Leiter der Personalabteilung der Credit Suisse (Deutschland) AG unterstützt.

Weiterhin wird die Angemessenheit der Vergütung - auch im Hinblick auf die Unabhängigkeit der Vergütung der Kontrolleinheiten von den Front-office-Bereichen und der Wahrung der Kundeninteressen - sowie die Umsetzung der internen Arbeitsrichtlinie zum Vergütungssystem überwacht. Ferner wird überprüft, ob es im laufenden Geschäftsjahr zu disziplinarischen Verstößen seitens der Mitarbeiter gekommen ist, die eine negative Auswirkung auf die Vergütung der betroffenen Mitarbeiter haben muss.

<b>Credit Suisse (Deutschland) AG - Offenlegung nach § 16 InstitutsVergV</b>					
<b>Geschäftsbereich</b>	<b>IBCM</b>	<b>GM</b>	<b>IWM</b>	<b>Sonstige</b>	<b>Gesamt</b>
Gesamtbetrag aller Vergütungen	15.172.963 €	4.100.941 €	3.429.915 €	5.695.057 €	28.398.876 €
davon fixe	8.903.758 €	2.873.684 €	2.350.053 €	4.967.622 €	19.095.116 €
davon variable	6.269.205 €	1.227.258 €	1.079.862 €	727.435 €	9.303.760 €
Total HC inkl. ausgetretener Mitarbeiter	53	17	20	56	146

Im Geschäftsjahr 2019 kam es zu den ersten Personalverlagerungen im Bereich IBCM von London nach Frankfurt und zu den ersten BREXIT-bedingten Einstellungen im Bereich der Corporate Functions. Im Geschäftsjahr 2020 wird es zu weiteren Verlagerungen von Arbeitsplätzen von London nach Frankfurt kommen, der voraussichtlich im zweistelligen Bereich liegen wird. Ferner sind weitere Einstellungen im Bereich der Corporate Functions vorgesehen.