# Vergütungsbericht der Credit Suisse (Deutschland) AG
# Geschäftsjahr 2023

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

**Vergütungspolitik**

Die Vergütungspolitik der Credit Suisse (Deutschland) AG ist darauf ausgerichtet, hoch qualifizierte, motivierte Mitarbeiter 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. Vorstehendes ist insbesondere ins Verhältnis zur bevorstehenden Integration der Credit Suisse (Deutschland) AG in den UBS-Konzern zu sehen.

Die Prozesse des Vergütungssystems, die im Geschäftsjahr 2023 erstmalig den Regularien des UBS-Konzerns unterlagen, 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. Des Weiteren hatte

die Vergütungspolitik des Geschäftsjahres 2023 einen Fokus auf die Retention der für die Integration in den UBS- Konzern kritischen Mitarbeiter.

Die Vergütungspolitik soll weiterhin die quantitative und qualitative Personalausstattung entsprechend den betrieblichen Anforderungen aus den Geschäftsaktivitäten sowohl in den geschäftsinitiierenden Abteilungen als auch in den Kontrolleinheiten unterstützen. Die Personalausstattung wurde im Verlauf des Geschäftsjahres auf die Anforderungen der bevorstehenden Integration und eines potentiellen Wind Down Szenarios der Credit Suisse (Deutschland) AG überprüft.

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 kann die Geschäftsleitung die Einführung einer Funktionspauschale / Role Based Allowance als feste Vergütungskomponente für betroffene Mitarbeiter überprüfen und genehmigen. Eine solche Funktionspauschale richtet sich nach der Rolle und der organisatorischen Verantwortung des Mitarbeiters und wird bei der Berechnung der Obergrenze als fixe Vergütung behandelt. Derzeit erhalten 6 Mitarbeiter eine Role Based Allowance.

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 20. September 2021 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 des §1 Absatz 3c KWG, weil die für bedeutende Institute angegebenen Bilanzsummen im Durchschnitt der letzten vier 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 durch die Aufsichtsbehörde als bedeutendes oder systemrelevantes Institut im Sinne der InstitutsVergV eingestuft worden und unterliegt auch deshalb nicht den besonderen Anforderungen für bedeutende Institute 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. Im Geschäftsjahr 2023 wurde die Vergütungsstruktur ergänzt durch Retentionelemente, die gezielt eingesetzt wurden. Insgesamt erhielten 18 Mitarbeiter aus unterschiedlichen Divisionen der Bank Retentionzusagen in einem Gesamtwert von € 2.067.078.

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 2 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 UBS und Credit Suisse Group AG, der Divisionen und den Ergebnissen der jeweiligen Gesellschaften der 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 beeinflusst. Mit einigen Mitarbeitern werden darüber hinaus zusätzliche Risikoziele vereinbart.

Der Zielvereinbarungs- und Beurteilungsprozess wurde im Laufe des Jahres auf das System der UBS übertragen, erfolgt aber weiterhin 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, wird unabhängig vom Erfolg der Geschäftseinheiten festgelegt. Die Vergütung dieser Einheiten richtet sich nach dem Ergebnis der UBS-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 UBS-Gruppe abhängig gemacht. Vergütungsinstrumente in der Form von aufgeschobenen variablen Incentive Awards unterliegen weiteren Bedingungen.

Der variable leistungsbezogene Teil der Vergütung eines Mitarbeitenden für 2023 wurde bis zu einer Gesamtvergütung von CHF/USD (or equivalent) 300.000 - in bar ausgerichtet. Bei höherer Gesamtvergütung wurde ein Teil der variablen leistungsbezogenen Vergütung in bar ausgezahlt und der Rest in aufgeschobener Form zugeteilt.

Die variable leistungsbezogene Vergütung für das Jahr 2023 wurde in Form von frei verfügbarer Bargeldvergütung, aktienbasierter Vergütung und teilweise in zeitverschobener Barvergütung („Deferred Cash Awards") vergütet. Die aktien- und cashbasierte Vergütung sind aufgeschobene Vergütungsinstrumente, deren Übertragung und Abrechnung zeitverzögert vorbehaltlich verschiedener Kriterien gestaffelt über mehrere Jahre erfolgt.

Aktienansprüche (Equity Ownership Plan (EOP): Jeder Aktienanspruch berechtigt den Inhaber zum Erhalt einer Aktie der Credit Suisse Gruppe am Lieferdatum nach Ablauf der Übertragungsfrist. Die Aktienansprüche haben eine dreijährige Übertragungsfrist und werden jeweils zur Hälfte im zweiten und dritten Jahr (2026 und 2027) nach Zuteilung übertragen. EOP Awards berechtigen zum Erhalt einer jährlichen Dividende. Der EOP-Anteil an der zeitverschobenen Vergütung beträgt 60 Prozent.

Deferred Contingent Capital Plan (DCCP): ist ein fiktiver Bond Award (gekoppelt an UBS AT 1 Anleihen) mit einer jährlichen Zinszahlung. Das Vesting erfolgt als Einmalzahlung nach dem Ablauf von 5 Jahren in 2029. Der DCCP-Anteil an der zeitverschobenen Vergütung beträgt 40 Prozent.

In 2023 haben insgesamt 11 Mitarbeiter der Credit Suisse (Deutschland) AG eine aufgeschobene variable Vergütung erhalten.

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.

Der Aufsichtsratsvorsitzende wird bei der Ausübung seiner überwachenden vergütungsspezifischen Aufgabenstellungen und 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.

| | **Credit Suisse (Deutschland) AG - Offenlegung nach § 16 InstitutsVergV** | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Geschäfts-bereich | **IBCM** | **GM** | **AM** | **WM** | **Sonstige** | **Gesamt** |
| Gesamtbetrag aller Vergütungen | 11'725'995 € | 3'769'668 € | 3'628'738 € | 1'844'917 € | 5'525'035 € | **26'494'352 €** |
| davon fixe | 9'128'274 € | 2'622'479 € | 2'976'518 € | 1'419'417 € | 4'966'104 € | **21'112'792 €** |
| davon variable inkl. Retention | 3'512'666 € | 1'347'188 € | 1'117'220 € | 425'500 € | 1'046'065 € | **7'448'638 €** |
| Total HC | 32 | 10 | 21 | 6 | 51 | 120 |