

V

Vergütung

Brief des Vorsitzenden des Vergütungsausschusses	246
Vergütungssystem auf einen Blick	251
Prozesse zur Festlegung der Vergütung	253
Vergütung der Geschäftsleitung für 2017	255
Neues Vergütungssystem für die Geschäftsleitung 2018	261
Vergütung des Verwaltungsrats	263
Vergütung der Gruppe	268

BRIEF DES VORSITZENDEN DES VERGÜTUNGSAUSSCHUSSES



Kai S. Nargolwala
Vorsitzender des
Vergütungsausschusses

Sehr geehrte Aktionärinnen und Aktionäre

Als neuer Vorsitzender des Vergütungsausschusses des Verwaltungsrats freue ich mich, Ihnen den Vergütungsbericht 2017 vorzulegen. Wir haben die Struktur und Darstellung des Berichts in diesem Jahr geändert, um ihn klarer und leserfreundlicher zu gestalten.

Generalversammlung 2017 – Vergütungsvorschläge

Nach der Veröffentlichung des Vergütungsberichts 2016 haben einige Aktionäre Bedenken bezüglich des vorgeschlagenen Betrags der variablen leistungsbezogenen Vergütung für die Geschäftsleitung geäussert. Angesichts dieser Bedenken haben der Chief Executive Officer (CEO) und alle Mitglieder der Geschäftsleitung vorgeschlagen, sowohl ihre kurzfristigen Incentive Awards (STI-Ansprüche) für 2016 als auch ihre langfristigen Incentive Awards (LTI-Ansprüche) für 2017 um 40% zu reduzieren. Dieser Vorschlag wurde vom Verwaltungsrat genehmigt. Was die Vergütung für die Mitglieder des Verwaltungsrats betrifft, hat der Verwaltungsrat beschlossen, den vorgeschlagenen Gesamtbetrag auf dem von den Aktionären für 2015 und 2016 genehmigten Niveau zu belassen und auf die ursprünglich geplante Erhöhung im Jahr 2017 zu verzichten.

Alle überarbeiteten Vergütungsanträge wurden von den Aktionären an der Generalversammlung vom 28. April 2017 bewilligt. Viele Aktionäre äusserten sich positiv zu unseren Bemühungen, auf ihre Bedenken einzugehen. Jedoch ergab die

Konsultativabstimmung über den Vergütungsbericht 2016 einen Ja-Stimmen-Anteil von nur 58%, was auf den Wunsch nach Veränderung hindeutet.

Viele Aktionäre waren offenkundig der Auffassung, dass wir die Interessen des Managements und der Aktionäre besser in Einklang hätten bringen müssen. Meine oberste Priorität ist und bleibt, das Vertrauen in unsere Bereitschaft zur Reaktion auf die Anlegerstimmung zu stärken und sicherzustellen, dass sich unsere Vergütungsentscheide an unseren Grundsätzen und Werten orientieren, welche eine engere Beziehung zwischen Vergütung und Leistung beinhalten.

Pflege der Beziehung zu den Aktionären 2017

Vor diesem Hintergrund sah ich als Vorsitzender des Vergütungsausschusses meine vorrangigste Aufgabe darin, mich mit unseren wichtigsten Aktionären und anderen externen Interessengruppen, einschliesslich unserer Aufsichtsbehörden, zu treffen, um mir ihre Ansichten zu unserer Vergütungsstruktur anzuhören, ihre Fragen zu beantworten und ihre Anliegen besser zu verstehen. Ich habe persönlich an 26 Sitzungen mit Investoren – zu einem grossen Teil zusammen mit dem Verwaltungsratspräsidenten – teilgenommen, die rund 40% unseres Aktienkapitals repräsentieren, und ich stand im stetigen Dialog mit unseren verschiedenen Aufsichtsbehörden. Die Gespräche waren offen und direkt, und der Vergütungsausschuss hat das Feedback in Verbindung mit der Überprüfung des Vergütungskonzepts entsprechend berücksichtigt.

Zuhören (April – Juli)	Treffen mit wichtigen Aktionären mit dem Ziel, deren Anliegen und Einschätzungen im Zusammenhang mit der Vergütung besser zu verstehen
Beratung (August – Oktober)	Gespräche mit wichtigen Aktionären und anderen externen Anspruchsgruppen zu Überlegungen hinsichtlich des Vergütungssystems
Feedback (November – Dezember)	Treffen mit wichtigen Aktionären zur Erläuterung der vorgeschlagenen Änderungen an unserem Vergütungssystem
Umsetzung (2018)	Genehmigung der Änderungen an unserem Vergütungssystem durch den Verwaltungsrat zur Umsetzung im Jahr 2018

Die wichtigsten Änderungen für 2018 und danach

- Verbesserte Governance und Transparenz;
- Verzicht auf Eigenkapitalkennzahlen und Einführung vereinfachter Kennzahlen für die Beurteilung der Leistungen der Geschäftsleitung, um eine stärkere Ausrichtung auf die Profitabilität und Aktienrendite zu erreichen;
- Verwendung von Kennzahlen ausschliesslich auf Gruppenebene bei der Festlegung der STI- und LTI-Auszahlungshöhe, was mehr Transparenz bezüglich der Leistungsziele ermöglicht;
- Reduzierte Auszahlungshöhe für das Erreichen der Zielwerte bei der Umsetzung der Leistungsvorgaben sowie reduzierte LTI-Auszahlung bei einer relativen Gesamtaktienrendite (Relative Total Shareholder Return, RTSR), die unter dem Median liegt;
- Höhere Mindestanforderungen hinsichtlich des Aktienbesitzes der Geschäftsleitungsmitglieder; und
- Reduzierte Verwaltungsrats honorare von Tochtergesellschaften für neu in diese Verwaltungsräte berufene Mitglieder des Verwaltungsrats der Gruppe.

Überprüfung unseres Vergütungskonzepts und die wichtigsten Änderungsvorschläge

Gestützt auf die Rückmeldungen unserer Aktionäre und anderer externer Interessengruppen hat der Vergütungsausschuss eine umfassende Überprüfung unseres gesamten Vergütungskonzepts durchgeführt, einschliesslich der Vergütungs-Governance und des Vorgehens bei der Vergütungsoffenlegung.

Dabei hat sich der Vergütungsausschuss von den Zielen unserer Vergütungsstrategie leiten lassen. Sie ist darauf ausgerichtet, die Talente, die wir für unseren langfristigen Erfolg als kundenorientiertes und kapitaleffizientes Unternehmen brauchen, zu gewinnen, zu binden, zu belohnen und zu motivieren. Insbesondere unterstreicht die Vergütungsstrategie die Verknüpfung zwischen Vergütung und Leistung. Sie unterstützt eine Leistungskultur, die auf Verdienste ausgerichtet ist, die hervorragende kurz- und langfristige Leistungen anerkennt und belohnt und die zudem mit den Werten der Gruppe im Einklang steht.

Der Vergütungsausschuss kam zu dem Ergebnis, dass das Vergütungskonzept insgesamt zwar nach wie vor angemessen sei, in bestimmten Bereichen jedoch verfeinert werden müsste, insbesondere was die Geschäftsleitung betrifft. Da die Genehmigung des Vergütungskonzepts und die Festlegung der Ziele bei Jahresbeginn, also vor der Stellungnahme der Aktionäre und vor Beginn der Berichtsperiode, erfolgten, ist die effektive Umsetzung der wichtigsten Änderungen für 2018 und später geplant.

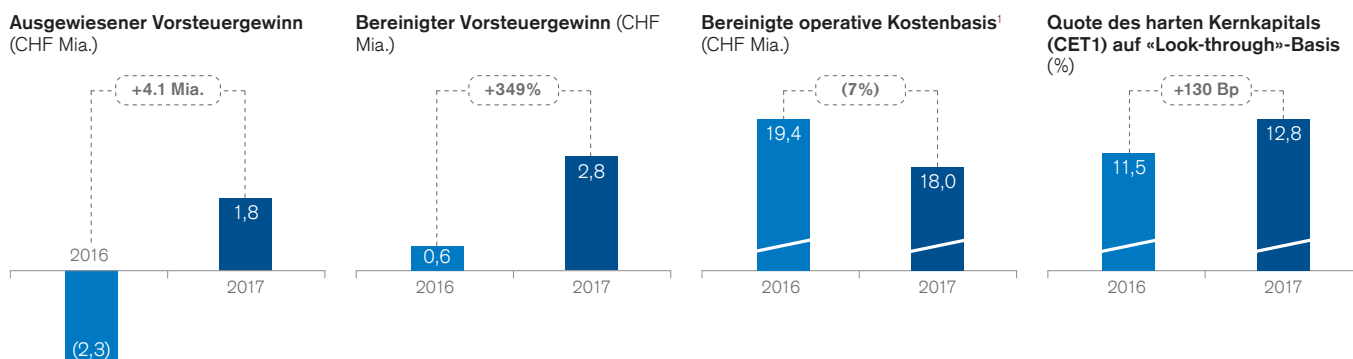
	Aktionärsthemen	Unsere Antwort
Geschäftsleitung	Einfache und transparente STI- und LTI-Kennzahlen	Verwendung von Kennzahlen ausschliesslich auf Gruppenebene für die Bemessung von STI-Ansprüchen und LTI-Ansprüchen
	Strengere Leistungsbedingungen und Hürden	STI- und LTI-Auszahlungshöhe für das Erreichen von Leistungszielen auf 67% gesenkt (bisher 80%) und geringere Auszahlung für RTSR-Komponente von LTI-Ansprüchen, wenn RTSR unter dem Median liegt
	Rendite-, Profitabilitäts- und Wachstumskriterien	RoTE und TBVPS als weitere Kriterien für LTI-Ansprüche aufgenommen
	Geringere Überschneidung von kurz- und langfristigen Kennzahlen	Begrenzte Überschneidung von STI- und LTI-Kennzahlen
	Reduzierte RTSR-Komponente der LTI-Ansprüche	Gewichtung der RTSR-Komponente von LTI-Ansprüchen auf 33⅓% verringert (bisher 50%)
	Verminderte Gewichtung von Eigenkapitalkennzahlen	Verzicht auf Eigenkapitalkennzahlen für STI- und LTI-Ansprüche
	Höhere Mindestanforderungen hinsichtlich des Aktienbesitzes	Mindestanforderung für den CEO auf 500'000 Aktien und für Geschäftsleitungsmitglieder auf 300'000 Aktien angehoben
	Mehr Transparenz bei den Leistungszielen	Retrospektive Offenlegung von STI-Leistungszielen und prospektive Offenlegung von LTI-Leistungszielen

	Aktionärsthemen	Unsere Antwort
Verwaltungsrat	Höhe der Verwaltungsrats-honorare	Die Verwaltungsrats-honorare unserer Gruppe sind im Schweizer Rahmen marktüblich. In Zukunft werden Mitglieder des Verwaltungsrats der Gruppe, die neu in den Verwaltungsrat einer Tochtergesellschaft berufen werden, tiefere Honorare als andere nicht exekutive Mitglieder des betreffenden Verwaltungsrats erhalten
	Restriktive Nutzung von Retention-Award-Programmen	Weitere umfangreiche Retention-Programme sind nicht geplant, können aber in Ausnahmefällen in Erwägung gezogen werden
Gruppe	Offenlegung und Transparenz	Gliederung und Darstellung des Vergütungsberichts angepasst, damit unser Vergütungssystem und unsere Vergütungsentscheidungen leichter zu verstehen sind
	Ermessen des Vergütungsausschusses und Anpassungen	Reglement des Vergütungsausschusses im Hinblick auf den Ermessensspielraum präzisiert, der für Anpassungen (einschliesslich negativer Anpassungen) genutzt werden kann, um sicherzustellen, dass die Vergütungsergebnisse mit der Geschäftsentwicklung im Einklang stehen. Allfällige ermessensabhängigen Anpassungen werden klar kommuniziert

Die vorgeschlagenen Änderungen zielen darauf ab, den Bezug zwischen der Umsetzung der vom Verwaltungsrat genehmigten Strategie und unseren Vergütungsergebnissen zu stärken. Die Leistungskriterien der Geschäftsleitung für 2017 reflektierten eine Phase der Stabilisierung und Konsolidierung (zum Beispiel Eigenkapitalkennzahlen, bereinigter Vorsteuergewinn und divisions-spezifische Leistungsindikatoren), während die Kennzahlen für 2018 und darüber hinaus von einer Turnaround-Phase geprägt sind, ausgerichtet auf den Aufbau einer Bank, die gestärkt aus einer bedeutenden und tiefgreifenden Restrukturierungsphase hervorgegangen ist. Dies zeigt sich in dem Verzicht auf Eigenkapitalkennzahlen für die STI- und LTI-Ansprüche sowie in der Einführung der Rendite auf dem materiellen Eigenkapital der Aktionäre (Return on Tangible Equity, RoTE) und des materiellen Buchwerts pro Aktie (Tangible Book Value per Share, TBVPS) als Messgrößen für die LTI-Ansprüche, um eine langfristige, nachhaltige Leistungsentwicklung für die Leistungsperioden ab 2018 zu belohnen.

Die vorgeschlagenen Vergütungsregelungen für die Geschäftsleitung sowie für den Verwaltungsrat und die Gruppe sind nachfolgend zu sehen.

Wichtigste Leistungsergebnisse der Gruppe



Kontext der finanziellen Leistung für die Vergütungsentscheide 2017

Die Leistung der Gruppe bildet die primäre Basis für die Vergütungsentscheide. Im zweiten vollständigen Jahr unseres im Oktober 2015 angekündigten dreijährigen Restrukturierungsplans erzielte die Gruppe weiterhin solide Fortschritte bei der Erreichung ihrer wichtigsten Prioritäten. Insbesondere stärkten wir unsere Kapitalbasis, erzielten ein profitables Wachstum mit einem höheren bereinigten Ergebnis vor Steuern, reduzierten unsere Fixkostenbasis, redimensionierten unsere Handelsaktivitäten und machten Fortschritte bei der Bereinigung von Altlasten in der Strategic Resolution Unit. Die wichtigsten finanziellen Leistungen 2017 lassen sich aus der Sicht des Vergütungsausschusses wie folgt zusammenfassen:

- Der bereinigte Ertrag der Gruppe stieg um 5% gegenüber dem Vorjahr, während der bereinigte Geschäftsaufwand um 6% zurückging, was zu einer positiven Operating Leverage führte;
- Der ausgewiesene Vorsteuergewinn der Gruppe betrug CHF 1,8 Mia., was einer Zunahme um CHF 4,1 Mia. gegenüber dem Vorjahr entspricht, und der bereinigte Vorsteuergewinn der Gruppe belief sich auf CHF 2,8 Mia., was einer Zunahme um 349% gegenüber dem Vorjahr entspricht;
- Erhöhung des bereinigten Ergebnisses vor Steuern und vor dem Aufwand für variable leistungsbezogene Vergütung um 54% gegenüber dem Vorjahr;
- Das Kostenziel der Gruppe für 2017 wurde erreicht, und das Management ist auf gutem Weg, bis Ende 2018 bei den Fixkosten weitere Einsparungen zu erzielen;
- Die Nettoneugelder aus dem Vermögensverwaltungsgeschäft² erreichten mit CHF 37,2 Mia. das höchste Niveau seit 2013 und stiegen im Vergleich zum Vorjahr um 27%;
- Die Gruppe erzielte per Jahresende eine Quote des harten Kernkapitals (CET1) auf «Look-through»-Basis von 12,8% (nach Abzug von ca. 45 Basispunkten für risikogewichtete

Aktiven mit erhöhtem operationellen Risiko in der zweiten Jahreshälfte 2017, in erster Linie aufgrund der Vergleiche für das RMBS-Geschäft), gegenüber 11,5% per Ende des Vorjahres, sowie eine Leverage Ratio des harten Kernkapitals (CET1) auf «Look-through»-Basis von 3,8%, gegenüber 3,2% per Ende des Vorjahres;

- Die Strategic Resolution Unit ist auf bestem Wege, ein Jahr früher als geplant, per Ende 2018 abgewickelt zu werden, was die Belastung der operativen Gewinne der Gruppe durch Altlasten ab 2019 wesentlich reduziert; und
- Erhöhung der Börsenkapitalisierung per Ende 2017 um 46% gegenüber dem Vorjahr.

► Die bereinigten Ergebnisse sind Nicht-GAAP-Finanzkennzahlen, die Folgendes ausschliessen: Goodwill-Abschreibung, Immobilientransaktionen, Verkauf von Geschäftsbereichen, Restrukturierungskosten sowie signifikante Aufwendungen für Rechtsstreitigkeiten. Siehe «Bereinigte Ergebnisse» in II – Kommentar zu den Resultaten – Credit Suisse für weitere Informationen. Siehe Tabelle «Personalaufwand» in Vergütung der Gruppe für weitere Informationen zum Aufwand für die variable leistungsbezogene Vergütung.

Am 22. Dezember 2017 erliessen die Vereinigten Staaten eine neue Steuergesetzgebung, die unter anderem den Unternehmenssteuersatz auf Bundesebene senkte. Insgesamt gehen wir davon aus, dass die US-Steuerreform (Tax Cuts and Jobs Act) positive Auswirkungen auf das Geschäft unserer US-Unternehmen haben wird. Die Gesetzgebung könnte auch zu einem günstigeren Geschäftsumfeld führen, insbesondere für unsere Investment-Banking-Aktivitäten im Beratungs- und Emissionsgeschäft, die im US-Markt eine starke Position geniessen. Wie gemäss US GAAP vorgeschrieben, hat die Reduktion der US-Bundessteuersätze für Unternehmen eine Neubewertung unserer latenten Steuerguthaben (Deferred Tax Assets, DTA) zur Folge gehabt. Das hat zu einem entsprechenden zahlungsunwirksamen Steuerertrag von CHF 2,3 Mia. im vierten Quartal 2017 geführt, der primär mit unseren DTA in den USA zusammenhängt. Viele unserer Mitbewerber haben nach Inkrafttreten der US-Steuerreform

¹ Die bereinigte operative Kostenbasis zu konstanten Wechselkursen von 2015 basiert auf dem bereinigten Geschäftsaufwand und umfasst auch Bereinigungen um bestimmte Änderungen in der Rechnungslegung im Jahr 2017, die erst nach Beginn des Kostensenkungsprogramms eingeführt wurden, in Höhe von CHF 170 Mio., um die Volatilität im Zusammenhang mit Bewertungsanpassungen aufgrund der Veränderung der eigenen Kreditrisikoprämien im Jahr 2017 in Höhe von CHF 83 Mio. und um negative Wechselkursveränderungen in Höhe von CHF (326) Mio. im Jahr 2017 und CHF (293) Mio. im Jahr 2016. Für Wechselkursanpassungen werden ungewichtete Wechselkurse, d. h. ein linearer Durchschnitt der Monatskurse, konsistent für sämtliche Berichtszeiträume verwendet.

² Bezieht sich auf die gesamten Netto-Neugelder des Bereichs Private Clients der Division Swiss Universal Bank, des Bereichs Private Banking der Division International Wealth Management und im Private Banking innerhalb des Bereichs Wealth Management & Connected der Division Asia Pacific.

ebenfalls bedeutende DTA-Neubewertungen vermeldet. Dies war einer der Hauptfaktoren für den den Aktionären zurechenbaren Reinverlust von CHF 983 Mio. im Gesamtjahr. Für das Leistungsjahr 2017 berücksichtigte der Vergütungsausschuss den Effekt dieses zahlungsunwirksamen Postens bei der Festlegung des Pools der variablen leistungsbezogenen Vergütung. Obwohl dieses Ereignis ausserhalb der Kontrolle des Managements lag und minimale Auswirkungen auf die Kapitalausstattung, Liquidität, unsere Fähigkeit zur Dividendenausschüttung oder unsere bereinigten Ergebnisse hatte, nahm der Vergütungsausschuss aufgrund der Auswirkungen des Steueraufwandes auf den Reingewinn eine Anpassung des gesamten Pools der variablen leistungsbezogenen Vergütung der Gruppe nach unten im Umfang von rund CHF 100 Mio. vor.

Dieser Steueraufwand hat keinen Einfluss auf unsere künftige Strategie, und wir halten 2018 wie auch 2019 und 2020 an einer Quote des harten Kernkapitals (CET1) auf «Look-through»-Basis von über 12,5% fest, bis die Umsetzung der Basel-III-Reformen ab 2020 beginnt. Die am Investorentag angekündigte Politik der Kapitalrückzahlung an die Aktionäre bleibt ebenfalls unverändert.

Vergütungsentscheide 2017

Vergütung der Gruppe

Neben dem finanziellen Erfolg der Gruppe im Jahr 2017 berücksichtigte der Vergütungsausschuss auch eine Reihe anderer Faktoren wie die Fortschritte in der Erreichung der strategischen Ziele, die relative Performance, die Marktpositionierung und Markttrends sowie Kontroll-, Risiko-, Compliance- und ethische Überlegungen, um den Pool für die variable leistungsbezogene Vergütung der Gruppe festzulegen. Der Verwaltungsrat genehmigte den Pool für die variable leistungsbezogene Gesamtvergütung der Gruppe von CHF 3'190 Mio., 3% höher als 2016, nach der Reduzierung im Umfang von rund CHF 100 Mio., welche der Vergütungsausschuss vornahm, um die oben erwähnten Auswirkungen aus der US-Steuerreform zu berücksichtigen.

Vergütung der Geschäftsleitung

Die Vergütung der Geschäftsleitung ist in der Gesamtvergütung für die Gruppe enthalten. Die Vergütung der Geschäftsleitung für 2017 umfasst:

- die fixe Gesamtvergütung von CHF 28,89 Mio.;
- einen Gesamtbetrag für STI-Ansprüche von CHF 25,46 Mio., welcher der Generalversammlung 2018 zur Genehmigung unterbreitet wird; und
- einen maximalen Gesamtbetrag der LTI-Opportunität von CHF 31,2 Mio. mit einem Fair Value von CHF 15,55 Mio. im Zeitpunkt der Zuteilung (geschätzt anhand eines Monte-Carlo-Preismodells), der an der Generalversammlung 2017 genehmigt wurde.

► Siehe «Vergütung der Geschäftsleitung für 2017» für weitere Informationen.

Die Gesamtvergütung in Höhe von CHF 69,90 Mio. reflektiert den oben beschriebenen Geschäftserfolg und die fortlaufende

Restrukturierung der Gruppe sowie den buchhalterischen Fair Value der LTI-Ansprüche von 2017 im Zeitpunkt der Zuteilung. Dieser Gesamtbetrag für 2017 liegt um 4% unter dem Vorjahresbetrag von CHF 73,06 Mio., primär aufgrund der freiwilligen Kürzung der ursprünglich vorgeschlagenen LTI-Vergütung für 2017.

Vergütung des CEO

Die Vergütung unseres CEO Tidjane Thiam wurde beruhend auf einer Beurteilung seiner Leistungen anhand verschiedener quantitativer und qualitativer Faktoren festgelegt. Die quantitativen Messgrössen berücksichtigen das Finanzergebnis und die Kapitalbasis der Gruppe, während die qualitative Beurteilung Kriterien bezüglich Strategieumsetzung, Führung, Talentmanagement, Zusammenarbeit und Reputation einschliesst. Der Vergütungsausschuss ist der Auffassung, dass Tidjane Thiams vorgeschlagene Gesamtvergütung für 2017 von CHF 9,70 Mio. seine starke Performance in Bezug auf diese verschiedenen Messgrössen angemessen reflektiert, gleichzeitig aber zum Ausdruck bringt, dass sich die Gruppe nach wie vor in einer Übergangsphase befindet, nachdem sie das zweite Jahr ihres dreijährigen Restrukturierungsplans abgeschlossen hat. Der Betrag von Tidjane Thiams Gesamtvergütung für 2017 ist um 5% niedriger als im Vorjahr, was wiederum zum Teil auf seinen Vorschlag zur Senkung der Opportunität für seinen LTI-Award 2017 um 40% zurückzuführen ist, der von den Aktionären an der Generalversammlung 2017 genehmigt wurde. In Zukunft rechnet der Vergütungsausschuss damit, dass die Vergütung des CEO entsprechend der Verbesserung der Performance der Gruppe wieder auf ein normalisiertes Niveau zurückkehren wird.

Vergütung des Verwaltungsrats

Wie bereits in den letzten Jahren basiert die Vergütung des Verwaltungsrats weiterhin auf einer Struktur mit festen Honoraren, welche im Voraus festgelegte Basishonorare für Verwaltungsratsmitglieder sowie Honorare für die Mitgliedschaft beziehungsweise den Vorsitz in Ausschüssen beinhaltet. Die Höhe der Honorare entspricht der Vergütung bei vergleichbaren führenden Schweizer Unternehmen und global operierenden Finanzdienstleistern, wobei 50% der Verwaltungsrats Honorare auf Gruppenebene in Form von Aktien der Gruppe ausgerichtet werden. Der Branchenpraxis entsprechend sind die Verwaltungsrats Honorare 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 konstant.

Der Präsident hat in den letzten Jahren wiederholt freiwillig ganz oder teilweise auf sein Vorsitzhonorar verzichtet. Für den Zeitraum von der Generalversammlung 2017 bis zur Generalversammlung 2018 hat der Verwaltungsratspräsident beantragt, auf 30% seines Vorsitzhonorars zu verzichten, was einem Betrag von CHF 0,45 Mio. entspricht. Dieser Antrag wurde vom Verwaltungsrat genehmigt. Der Verwaltungsrat geht davon aus, dass die Vergütung des Präsidenten auf das zuvor genehmigte Niveau zurückkehrt, sobald die Gruppe ihren Restrukturierungsplan abschliesst.

Im Einklang mit dem Governance-Rahmen der Gruppe wird mindestens ein Verwaltungsratsmitglied auf Gruppenebene in den Verwaltungsrat jeder grösseren Tochtergesellschaft berufen. Damit sollen die Kenntnisse und Erfahrungen, die Verwaltungsratsmitglieder bezüglich der Gruppe bereits besitzen, genutzt werden; darüber hinaus nimmt das entsprechende Verwaltungsratsmitglied eine Aufsichtsfunktion wahr. Künftig wird den Verwaltungsratsmitgliedern, die neu in den Verwaltungsrat einer Tochtergesellschaft berufen werden, ein pauschales Honorar für ihre Mitgliedschaft im Verwaltungsrat der Tochtergesellschaft von CHF 100'000 (oder ein höherer Betrag, falls das Verwaltungsratsmitglied den Vorsitz des Verwaltungsrates oder eines Ausschusses einnimmt) in bar ausbezahlt. Dieser Betrag ist im Allgemeinen niedriger als derjenige anderer externer Verwaltungsratsmitglieder von Tochtergesellschaften angesichts dessen, dass Verwaltungsratsmitglieder bereits mit den Unternehmen und Aktivitäten der Gruppe vertraut sind.

Vorschläge für die Generalversammlung 2018

An der Generalversammlung 2018 vom 27. April 2018 planen wir die Unterbreitung der folgenden Vorschläge in Bezug auf die Vergütung der Geschäftsleitung und des Verwaltungsrates:

- Fixe Gesamtvergütung der Geschäftsleitung von maximal CHF 31,0 Mio. für den Zeitraum von der Generalversammlung 2018 bis zur Generalversammlung 2019 (keine Änderung gegenüber dem Vorschlag des Vorjahres);
- Gesamtbetrag von CHF 25,46 Mio, der den Mitgliedern der Geschäftsleitung als STI-Vergütung für das Geschäftsjahr 2017 ausgerichtet werden soll (2% weniger als der ursprüngliche Vorschlag des Vorjahres vor der freiwilligen Reduktion);
- Maximale LTI-Opportunität zur Zuteilung an Mitglieder der Geschäftsleitung für das Geschäftsjahr 2018 von CHF 58,5 Mio. (12,5% höher als der ursprüngliche Vorschlag des Vorjahres vor der freiwilligen Reduktion); und
- Gesamtvergütung des Verwaltungsrates von maximal CHF 12,0 Mio. für den Zeitraum zwischen der Generalversammlung 2018 und der Generalversammlung 2019 (keine Änderung gegenüber dem Vorschlag des Vorjahres, der von der Generalversammlung 2017 genehmigt wurde).

Insgesamt sind die Vergütungsvorschläge für die Geschäftsleitung, die der Generalversammlung 2018 vorgelegt werden, um 5,5% höher als die ursprünglichen Vorschläge für die Generalversammlung 2017 vor der freiwilligen Kürzung. Der Vorschlag für den Verwaltungsrat bleibt gegenüber dem Vorjahr unverändert bei CHF 12,0 Mio.

Für die LTI-Ansprüche 2018 soll der Maximalbetrag die Mitglieder der Geschäftsleitung dazu veranlassen, sich auf die weitere

Erreichung der strategischen mittelfristigen Ziele der Gruppe zu konzentrieren, und gleichzeitig ein marktgerechtes Vergütungsniveau sicherstellen. Der Prozentsatz des Maximalbetrags, der realisiert wird, ist abhängig von der Leistung über den Dreijahreszeitraum wie auch von Kursänderungen der Aktien der Credit Suisse Group während der fünf Jahre vor der vollständigen Übertragung des Anspruchs. In der Vergangenheit wurden LTI-Ansprüche, die in früheren Jahren gewährt worden waren, zu 50–60% des ursprünglichen Werts bei der Zuteilung realisiert. Wie bereits erwähnt und später in diesem Bericht genauer erläutert, haben wir für die LTI-Ansprüche 2018 die eigenkapitalbasierten Leistungskennzahlen aufgehoben und Leistungsbedingungen eingeführt, die in engerem Verhältnis zur langfristigen Profitabilität und zur Generierung von Aktionärsrenditen stehen. Ausserdem haben wir die Auszahlungsquoten für das Erreichen der Leistungsziele auf 67% (zuvor 80%) reduziert und die Auszahlungsquoten auf der RTSR-Komponente für Rankings unter dem Median reduziert. Wir haben weder die maximale Opportunität für den LTI-Award des CEO (250% des Basissalärs) noch den oberen Bereich für die maximale Opportunität der übrigen Geschäftsmitglieder (425% des Basissalärs) erhöht. Die Erhöhung der maximalen Gesamtopportunität für LTI-Ansprüche gegenüber dem ursprünglichen Vorschlag an der Generalversammlung 2017 von CHF 52 Mio. auf den Vorschlag von CHF 58,5 Mio. für die Generalversammlung 2018 hängt damit zusammen, dass die Aufgaben von drei Mitgliedern der Geschäftsleitung bezüglich Umfang und Einfluss zugenommen haben und zudem Entwicklungen an lokalen Arbeitsmärkten berücksichtigt werden mussten, um die Personen mit ihren spezifischen Qualifikationen weiterhin binden zu können. Die maximale LTI-Opportunität des CEO und weiterer acht Geschäftsleitungsmitglieder ist unverändert geblieben.

Im Namen des Vergütungsausschusses danke ich Ihnen für Ihre Unterstützung und Ihr Feedback. Um beides werden wir Sie auch künftig bitten, wenn es um die Überprüfung und Verfeinerung unserer Vergütungspraxis geht, damit wir sicherstellen können, dass sie alle regulatorischen Vorschriften vollständig erfüllt und mit den Interessen unserer Aktionäre im Einklang steht.



Kai S. Nargolwala
Vorsitzender des Vergütungsausschusses
Mitglied des Verwaltungsrats
März 2018

Vergütungssystem auf einen Blick

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 angemessenes 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 Malus-Systems 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 zwischen Mitarbeitenden und Aktionären** erreicht; und
- den langfristigen Erfolg der Gruppe berücksichtigt, um **für unsere Aktionäre einen nachhaltigen Mehrwert zu schaffen**.

Vergütungskonzept für die Geschäftsleitung für 2017: wichtigste Elemente

Merkmale	Übertragung (Jahr)						Gestaltung
	2017	2018	2019	2020	2021	2022	
Fix	Basis-salär						<ul style="list-style-type: none"> ■ Basissalär des CEO unverändert bei CHF 3 Mio. ■ Basissalär der Geschäftsleitungsmitglieder unverändert bei CHF 2 Mio./USD 2 Mio.
	Vorsorge- und sonstige Leistungen						<ul style="list-style-type: none"> ■ Vorsorge- und sonstige Leistungen gemäss lokaler Marktpraxis ■ Sonstige Leistungen umfassen Wohnungszulagen, Spesenpauschalen und Umzugszulagen
Variabel	STI-Ansprüche	Jährliche Leistungsperiode	1/2 Barauszahlung			1/2 aufgeschobene Barvergütung	<ul style="list-style-type: none"> ■ Auszahlung entsprechend der Erfüllung der Schwellen-, Ziel- und Maximalleistungsvorgaben für das Leistungsjahr, definiert als Prozentsatz der Obergrenze: <ul style="list-style-type: none"> – Maximalwert: 100% – Zielwert: 80% – Schwellenwert: 25% – Bei Unterschreiten des Schwellenwertes: 0% ■ Die Kennzahlen sind funktionsabhängig und können für die Divisionsleiter auch divisionale Kennzahlen umfassen
	LTI-Ansprüche	Dreijährige Leistungsperiode Vergütung für die Erreichung der Vorgaben des langfristigen Geschäftsplans und der langfristigen Aktionärsrendite		1/3 Aktien		1/3 Aktien	<ul style="list-style-type: none"> ■ Auszahlung für Finanzkennzahlen entsprechend der Erfüllung der Schwellen-, Ziel- und Maximalleistungsvorgaben über einen Zeitraum von drei Jahren, definiert als Prozentsatz der Obergrenze: <ul style="list-style-type: none"> – Maximalwert: 100% – Zielwert: 80% – Schwellenwert: 25% – Bei Unterschreiten des Schwellenwertes: 0% ■ Gemessen an Gruppen- und Divisionszielen am Ende des dreijährigen Zeitraums
Übertragung über 5 Jahre							
Mindestanforderung an den Aktienbesitz							<ul style="list-style-type: none"> ■ CEO: 350'000 Aktien ■ Andere Mitglieder der Geschäftsleitung: 150'000 Aktien

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

► Siehe «Vergütung der Geschäftsleitung für 2017» für weitere Informationen.

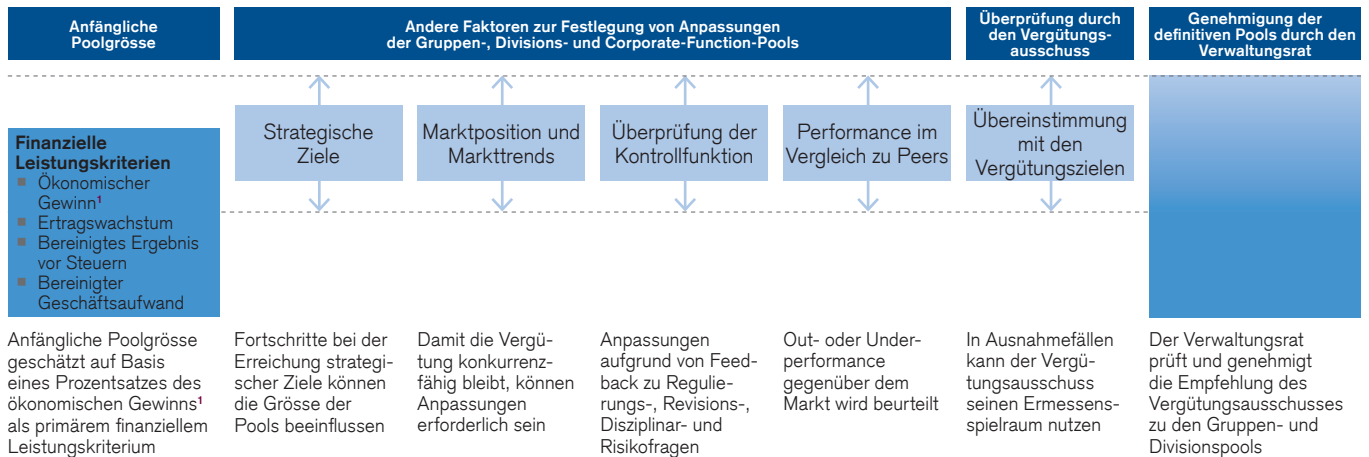
Vergütung der Geschäftsleitung: wichtigste Änderungen für 2018

- **Überarbeitete Kennzahlen** für die Beurteilung der Leistungen der Geschäftsleitung, unter **Verzicht auf eigenkapitalbezogene Leistungskennzahlen** und Verwendung von **Kennzahlen ausschliesslich auf Gruppenebene**
- **Reduzierte Auszahlungshöhe** für das Erreichen der Zielwerte bei der Umsetzung der Leistungsvorgaben
- **Reduzierte Auszahlung bei einem RTSR-Ranking, das unter dem Median liegt**, sowie keine Auszahlung für ein Ranking im untersten Quartil
- **Höhere Mindestanforderungen hinsichtlich des Aktienbesitzes** 500'000 Aktien (CEO), und 300'000 Aktien (andere Mitglieder der Geschäftsleitung)

► Siehe «Neues Vergütungssystem für die Geschäftsleitung für 2018» für weitere Informationen.

Pools für die variable leistungsbezogene Vergütung auf Gruppenebene

Die Festlegung der Pools für die variable leistungsbezogene Vergütung auf Gruppenebene erfolgt jährlich, wobei unterjährig Rückstellungen gebildet werden. Der wichtigste Faktor für die Pool-Beträge ist der ökonomische Gewinn, der zusammen mit den übrigen Faktoren gemäss dem illustrativen Beispiel unten berücksichtigt wird.



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. Gruppen- und Divisionsergebnisse sind bereinigt um Positionen wie Goodwill-Abschreibung, Immobilientransaktionen, Verkauf von Geschäftsbereichen, Restrukturierungskosten sowie signifikante Aufwendungen für Rechtsstreitigkeiten. Für 2017 wurde das regulatorische Kapital zu Vergütungszwecken für jede Division definiert als entweder 10% der durchschnittlichen divisionalen risikogewichteten Aktiven gemäss den Vorgaben unter Basel III oder 3,5% der durchschnittlichen divisionalen Leverage-Risikoposition, je nachdem, welcher Betrag höher ist. Der adjustierte ökonomische Gewinn reflektiert die Profitabilität der Divisionen und der Gruppe und das zur Erzielung dieser Profitabilität eingesetzte Kapital.

► Siehe «Vergütung der Gruppe – Pools für die variable leistungsbezogene Vergütung» für weitere Informationen.

Vergütungskonzept für Mitarbeitende der Gruppe: wichtigste Elemente

Merkmale	Übertragung (Jahr)					Gestaltung	
	2017	2018	2019	2020	2021		
Fix	Basis-salär					<ul style="list-style-type: none"> Auf Basis von Fähigkeiten, Qualifikationen, einschlägiger Erfahrung, Zuständigkeiten und externen Marktfaktoren Vorsorge- und sonstige Leistungen gemäss lokaler Marktpraxis Umfasst länderspezifische Vorsorgeeinrichtungen, bestimmte Zulagen, Beihilfen und Versicherungen Funktionsbasierte Zulagen gelten für bestimmte Risikonehmer und Kaderpersonal in sensiblen Kontrollstellen (Material Risk Takers and Controllers, MRTC) 	
	Vorsorge- und sonstige Leistungen						
Variabel	Baranspruch					<ul style="list-style-type: none"> Mitarbeitende mit einer Gesamtvergütung von unter CHF/USD 250'000 erhalten ihre variable Vergütung vollständig in Form eines sofortigen Baranspruchs Aufgeschobene Aktienansprüche ohne weitere Leistungskriterien Managing Directors (MD) und MRTC erhalten als Bestandteil ihrer aufgeschobenen Vergütung aufgeschobene Aktienansprüche mit Leistungsbedingungen MD und Directors erhalten verlustabsorbierende Contingent Capital Awards Bei Übertragung bedingtes Kapitalinstrument oder Barzahlung auf Basis des Fair Value der CCA Bis zur Übertragung bedingtes Recht auf Erhalt halbjährlicher Zinszahlungen in bar 	
	Aktienansprüche			1/3	1/3		Bei einer Gesamtvergütung von CHF/USD 250'000 oder mehr:
	Performance-Share-Ansprüche			1/3	1/3		
	Contingent Capital Awards (CCA)						

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

► Siehe «Pools für die variable leistungsbezogene Vergütung» in Vergütung der Gruppe – Vergütungskonzept für weitere Informationen.

Berater

Zur Unterstützung zieht der Vergütungsausschuss bei Bedarf externe Berater hinzu. 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. Vor der Ernennung von Deloitte im Oktober 2017 erbrachte McLagan die oben genannten Beratungsdienste. Der Vergütungsausschuss nahm 2017 auch eine Rechtsberatung zu verschiedenen Fragen in Bezug auf die Vergütungspolitik und das Vergütungssystem in Anspruch. Vor deren Ernennung führte der Vergütungsausschuss eine Unabhängigkeitsbeurteilung seiner Berater gemäss den Vorschriften der US Securities and Exchange Commission (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 stehen allen Mitarbeitenden zur Verfügung und 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 (OGR) und im Reglement des Vergütungsausschusses festgehalten und abrufbar unter credit-suisse.com/governance.

Handlung	Vergütungs- ausschuss	Ver- waltungsrat
Erarbeitung oder Änderung der Vergütungspolitik der Gruppe	E	G
Erarbeitung oder Änderung von Vergütungsplänen	E	G
Festlegung der Pools der Gruppe und der Divisionen für die variable Vergütung	E	G
Festlegung der Vergütung für die Geschäftsleitung, einschliesslich CEO	E	G ¹
Festlegung der Vergütung für den Verwaltungsrat, einschliesslich Verwaltungsratspräsident	E	G ¹
Festlegung der Vergütung des Leiters der Internen Revision	G ²	–
Festlegung der Vergütung für Risikonehmer und Kaderpersonal in sensiblen Kontrollstellen (MRTC) und andere ausgewählte Mitglieder des Managements	G	–

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 sowie des Vorsitzenden des Audit Committee in Bezug auf Aspekte der internen Kontrolle. Der Vergütungsausschuss berücksichtigt auch Anregungen verschiedener Corporate Functions wie Compliance and Regulatory Affairs, General Counsel, Human Resources, Interne Revision, Product Control und Risk Management 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 Risikonehmer und Kaderpersonal in sensiblen Kontrollstellen (► Material Risk Takers and Controllers, MRTC) identifiziert wurden. Das Risk Committee ist an der Leistungsbeurteilung für die Vergütung der MRTC beteiligt.

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

Leistungskriterien und Zielvereinbarung

Zu Jahresbeginn definiert der Vergütungsausschuss im Rahmen der jährlichen Überprüfung der Vergütung die Leistungskriterien und Leistungsziele, die zur Festlegung der variablen leistungsbezogenen Vergütung der Geschäftsleitung herangezogen werden sollen. Für die STI-Ansprüche werden die Leistungskriterien und Leistungsvorgaben jährlich festgelegt und sind so konzipiert, dass Fortschritte bei der Erreichung der Jahresziele der Gruppe im Finanzplan belohnt werden. Für die LTI-Ansprüche werden die Leistungskriterien und Leistungsvorgaben für die jeweils nachfolgende Dreijahresperiode festgelegt und sind so konzipiert, dass die Erfüllung des längerfristigen Geschäftsplans und die Erhöhung der Aktionärsrenditen belohnt werden. Bei der Festlegung der Schwellen-, Ziel- und Maximalleistungsvorgaben berücksichtigt der Vergütungsausschuss den Finanzplan der Gruppe, das Vorjahresergebnis, die Erwartungen von Analysten und gegebenenfalls öffentlich erklärte Ziele, um Leistungsvorgaben festzulegen, die für die Geschäftsleistung herausfordernd und motivierend sind. Die Leistungskriterien und Leistungsvorgaben werden dem Verwaltungsrat zur Genehmigung vorgelegt, bevor sie umgesetzt werden.

Vergütung der Geschäftsleitung für 2017

VERGÜTUNGSSTRUKTUR FÜR 2017

Die Vergütungsstruktur und das Vergütungssystem für Mitglieder der Geschäftsleitung blieben im Jahr 2017 unverändert und entsprechen dem im Geschäftsbericht 2016 beschriebenen Rahmen. Die Gesamtvergütung der Geschäftsleitungsmitglieder umfasste die fixe Vergütung und die STI-Ansprüche 2017 sowie den Fair Value der LTI-Ansprüche 2017 im Zeitpunkt der Zuteilung 2017 (Schätzung anhand eines Monte-Carlo-Preismodells).

Maximale STI- und LTI-Opportunität

Die maximale STI- und LTI-Opportunität für die Mitglieder der Geschäftsleitung und den CEO wird jeweils jährlich anhand interner Faktoren sowie externer Benchmarkings zur marktüblichen Vergütung für jede einzelne Funktion überprüft. Die Maximalbeträge der einzelnen Personen variieren innerhalb der Bandbreiten, die in der nachfolgenden Tabelle aufgeführt sind.

Maximale Opportunitätsbeträge für 2017

	Geschäftsleitungsmitglied		CEO	
	Bandbreite der Opportunität (als Vielfaches des Basissalär)	Maximale Gesamtvergütung (in CHF Mio.) ²	Maximale Opportunität (als Vielfaches des Basissalärs)	Maximale Gesamtvergütung (in CHF Mio.) ²
Basissalär ¹	–	2,00	–	3,00
STI-Ansprüche	0,75 – 2,50	5,00	1,50	4,50
LTI-Ansprüche	1,25 – 4,25	8,50	2,50	7,50
Total	2,00 – 6,75	15,50	4,00	15,00

¹ Entsprechender Betrag kann in Lokalwährung angegeben werden. USD 2,0 Mio. für Mitglieder der Geschäftsleitung, die in den USA arbeiten.

² Ohne Dividendenäquivalente, Vorsorge- und sonstige Leistungen.

Im Rahmen der Überprüfung der Vergütung der Geschäftsleitung, die zu Jahresbeginn erfolgte, erachtete es der Vergütungsausschuss für notwendig, die Obergrenze für die maximale STI-Opportunität für 2017 auf 250%, gegenüber 225% für 2016, anzupassen, um die Erweiterung der Funktion eines Geschäftsleitungsmitglieds zu berücksichtigen und die Entwicklungen am lokalen Arbeitsmarkt einzubeziehen.

VERGÜTUNGSERGEBNISSE FÜR 2017

STI-Ansprüche 2017

Die STI-Ansprüche für 2017 sind insgesamt gleich strukturiert wie die STI-Ansprüche für 2016. Sie sollen die im Jahr 2017 erzielten Leistungen gemessen an den zuvor vereinbarten Jahreszielen belohnen. Die endgültige Auszahlung des STI-Anspruchs wird anhand vordefinierter quantitativer Kriterien und Leistungsniveaus basierend auf unserem Strategieplan sowie qualitativer Kriterien im Zusammenhang mit Themen wie zum Beispiel der erfolgreichen Umsetzung strategischer Initiativen, Leadership/Kultur sowie Risiko und Compliance, bestimmt. Unter Berücksichtigung der quantitativen Leistungen gegenüber den Leistungsvorgaben sowie der qualitativen Beurteilung gemäss den Erläuterungen weiter unten, empfahl der Vergütungsausschuss einen Gesamtbetrag für die STI-Ansprüche der Geschäftsleitung von CHF 25,46 Mio. Dies entspricht durchschnittlich 81% der maximalen STI-Opportunität, die für jedes Geschäftsleitungsmitglied im Voraus festgelegt worden war. Die STI-Vergütung 2017 wird den Aktionären an der Generalversammlung 2018 zur Genehmigung vorgelegt werden.

Vergütung der Geschäftsleitung für 2017 (geprüft)

	STI-Ansprüche (nicht aufgeschoben) ¹	STI-Ansprüche (aufgeschoben) ²	Total STI-Vergütung	Basissaläre und rollenspezifische Zulagen	Dividendenäquivalente ³	Vorsorge, ähnliche Leistungen und sonstige Leistungen ⁴	Fixe Gesamtvergütung	Fair Value der LTI-Ansprüche 2017 (aufgeschoben) ⁵	Gesamtvergütung, einschliesslich LTI-Ansprüche ⁶
2017 (in Mio. CHF, wo nicht anders vermerkt)									
12 Mitglieder	12,54	12,92	25,46	26,34	0,56	1,99	28,89	15,55	69,90
in % der Gesamtvergütung, einschliesslich LTI-Ansprüche			36%				42%	22%	
davon CEO: Tidjane Thiam	1,99	1,99	3,98	3,00	0,22	0,25	3,47	2,25	9,70
in % der Gesamtvergütung, einschliesslich LTI-Ansprüche			41%				36%	23%	

¹ Zur Erfüllung der aufsichtsrechtlichen Anforderungen umfassten die nicht aufgeschobenen STI-Ansprüche für 2017 im Fall von Herrn Mathers, der 2017 als PRA Code Staff kategorisiert war, CHF 12,16 Mio. in bar und weitere CHF 0,38 Mio. in Form gesperrter Aktien.

² Zur Erfüllung der aufsichtsrechtlichen Anforderungen umfassten die aufgeschobenen STI-Ansprüche für 2017 im Fall von Herrn Mathers, der 2017 als PRA Code Staff kategorisiert war, aufgeschobene Baransprüche von CHF 12,34 Mio. und Aktienansprüche von CHF 0,58 Mio.

³ Dividendenäquivalente wurden in Bezug auf Ersatzansprüche vergütet und bar ausbezahlt, in Übereinstimmung mit den auf richtigen Aktien bezahlten Dividenden.

⁴ Sonstige Leistungen bestehen aus Wohnungszulagen, Spesenpauschalen und Umzugszulagen.

⁵ Der Fair Value der LTI-Awards zum Zeitpunkt der Gewährung wurde anhand eines Monte-Carlo-Modells ermittelt. Die Preisfestlegung erfolgte auf Basis einer Bewertung und Annahmen durch externe Bewertungsexperten. Die Ansprüche weisen eine maximale Gesamtopportunität von insgesamt CHF 31,2 Mio. auf, was dem von den Aktionären an der Generalversammlung 2017 genehmigten Betrag entspricht.

⁶ Für die den Geschäftsleitungsmitgliedern gewährte Gesamtvergütung leistete die Gruppe im Jahr 2017 Zahlungen von CHF 3,05 Mio. für obligatorische Sozialversicherungsbeiträge gemäss den lokalen Sozialversicherungsgesetzen, die für die einzelnen Geschäftsleitungsmitglieder aufgrund ihres Wohnsitzes und ihres Anstellungsverhältnisses anwendbar waren. Diese Beiträge sind in der Gesamtvergütung der Geschäftsleitungsmitglieder nicht enthalten.

Vergütung der Geschäftsleitung für 2016 (geprüft)

Aktualisiert zwecks Wiedergabe der freiwilligen Reduktion des Vorschlags für die STI-Ansprüche der Geschäftsleitung für 2016, die von der Generalversammlung 2017 genehmigt wurde.

	STI-Ansprüche (nicht aufgeschoben) ¹	STI-Ansprüche (aufgeschoben) ²	Total STI-Vergütung ³	Basissaläre und rollenspezifische Zulagen	Dividenden-äquivalente ⁴	Vorsorge, ähnliche Leistungen und sonstige Leistungen ⁵	Fixe Gesamtvergütung	Fair Value der LTI-Ansprüche 2016 (aufgeschoben) ⁶	Gesamtvergütung, einschliesslich LTI-Ansprüche ^{7,8}
2016 (in Mio. CHF, wo nicht anders vermerkt; nicht enthalten sind Ersatzansprüche)									
13 Mitglieder ⁹	12,81	4,20	17,01	26,99	0,60	2,00	29,59	26,46	73,06
in % der Gesamtvergütung, einschliesslich LTI-Ansprüche			23%				41%	36%	
davon 2016 Neueintritte und Abgänger (2 Personen)	2,35	1,88	4,23	2,60	0,00	0,01	2,61	3,51	10,35
in % der Gesamtvergütung, einschliesslich LTI-Ansprüche			41%				25%	34%	
davon CEO: Tidjane Thiam	2,08	0,42	2,50	3,00	0,47	0,21	3,68	4,05	10,24
in % der Gesamtvergütung, einschliesslich LTI-Ansprüche			24%				36%	40%	

¹ Die nicht aufgeschobenen STI-Ansprüche für 2016 umfassten Baransprüche von CHF 12,44 Mio. und weitere gesperrte Aktien von CHF 0,37 Mio. für Herrn Mathers, der 2016 als PRA Code Staff kategorisiert wurde.

² Die aufgeschobenen STI-Ansprüche für 2016 umfassten aufgeschobene Baransprüche von CHF 3,23 Mio. und Aktienansprüche von CHF 0,97 Mio. für Herrn Mathers, der 2016 als PRA Code Staff kategorisiert wurde, und für Herrn O'Hara, der 2016 als Mitglied der Geschäftsleitung aufhörte.

³ Die STI-Ansprüche enthielten Ansprüche für variable Vergütung von CHF 1,58 Mio., bestehend aus Baransprüchen von CHF 0,79 Mio. und aufgeschobenen Ansprüchen in Höhe von CHF 0,79 Mio. in Bezug auf Herrn O'Hara im Zusammenhang mit dem Zeitraum, nachdem er aus der Geschäftsleitung ausgetreten war.

⁴ Dividendenäquivalente wurden in Bezug auf Ersatzansprüche sowie in Bezug auf vor dem 1. Januar 2014 gewährte Aktienansprüche vergütet und bar ausbezahlt in Übereinstimmung mit den auf richten Aktien bezahlten Dividenden.

⁵ Sonstige Leistungen bestehen aus Wohnungszulagen, Spesenpauschalen und Umzugszulagen.

⁶ Der Fair Value der LTI-Awards zum Zeitpunkt der Gewährung wurde anhand eines Monte-Carlo-Modells ermittelt. Die Preisfestlegung erfolgte auf Basis einer Bewertung und Annahmen durch externe Bewertungsexperten. Dies wurde durch eine interne Bewertung validiert. Die Ansprüche weisen eine maximale Gesamtopportunität von insgesamt CHF 49 Mio. auf, was dem von den Aktionären an der Generalversammlung 2016 genehmigten Betrag entspricht.

⁷ Für Herrn Chin, der der Geschäftsleitung im Jahr 2016 beitrug, enthält die oben stehende Tabelle die Vergütung für die Zeit, während der er der Geschäftsleitung angehörte.

⁸ Für die den Geschäftsleitungsmitgliedern gewährte Gesamtvergütung leistete die Gruppe im Jahr 2016 Zahlungen von CHF 2,6 Mio. für obligatorische Sozialversicherungsbeiträge gemäss den lokalen Sozialversicherungsgesetzen, die für die einzelnen Geschäftsleitungsmitglieder aufgrund ihres Wohnsitzes und ihres Anstellungsverhältnisses anwendbar waren. Diese Beiträge sind in der Gesamtvergütung der Geschäftsleitungsmitglieder nicht enthalten.

⁹ Aufgrund des Ausscheidens von Timothy O'Hara und der Ernennung von Brian Chin als dessen Nachfolger hatte die Geschäftsleitung im Jahr 2016 zu jedem Zeitpunkt zwölf aktive Mitglieder.

Leistungsbeurteilung mittels quantitativer Kriterien (Gewichtung 70%)

Die quantitativen Leistungsvorgaben auf Gruppen- und Divisions-ebene für die STI-Ansprüche 2017 wurden vom Vergütungsausschuss zu Jahresbeginn im Stadium der Finanzplanung festgelegt und beruhten auf bestimmten Annahmen bezüglich des Kapitalplans der Gruppe. Aufgrund der Beschleunigung der Eigenmittelstrategie der Gruppe durch die im Juni 2017 abgeschlossene Bezugsrechtsemission sah sich der Vergütungsausschuss veranlasst, die Gültigkeit der im Voraus definierten Leistungsniveaus für die Messgrösse der Quote des harten Kernkapitals (CET1) zu überprüfen. Der Vergütungsausschuss entschied, dass die Leistungsvorgaben von zuvor 11,7% auf 11,9% angehoben werden sollten, um die beschleunigte Stärkung der Eigenmittel der Gruppe durch die Bezugsrechtsemission zu berücksichtigen. Im Verlaufe des Jahres wurden keine anderen Leistungskriterien oder Leistungsvorgaben geändert.

Die quantitativen Kriterien und entsprechenden Ergebnisse 2017 für den CEO und die Funktionsleiter (70% Gewichtung der Messgrössen ausschliesslich auf Gruppenebene) sowie die Divisionsleiter (Gewichtung der Messgrössen für die Gruppe zu 30% und Gewichtung divisionaler Messgrössen zu 40%) können den folgenden Tabellen entnommen werden. In Bezug auf die Messgrössen der Gruppe lassen sich die wichtigsten finanziellen

Leistungen, die bei der quantitativen Beurteilung berücksichtigt werden, wie folgt zusammenfassen:

- Erhöhung des bereinigten Vorsteuergewinns um 349% gegenüber dem Vorjahr auf CHF 2,8 Mia., wenngleich die Zielvorgabe verfehlt wurde;
- Die Quote des harten Kernkapitals (CET1) auf «Look-through»-Basis von 12,8% per Jahresende sowie die Leverage Ratio des harten Kernkapitals (CET1) auf «Look-through»-Basis von 3,8% lagen beide über der Leistungsvorgabe; dies war vor allem auf die beschleunigte Abwicklung risikogewichteter Aktiven innerhalb der Strategic Resolution Unit sowie auf eine Reihe interner und externer kapitalbezogener Massnahmen zurückzuführen; und
- Der bereinigte Geschäftsaufwand von CHF 17,8 Mia. (nach Ausschluss bestimmter buchhalterischer Änderungen im Umfang von CHF 170 Mio., die zusätzlich zu den üblichen Bereinigungen wirksam wurden) übertraf die Zielvorgabe von CHF 18,0 Mia.

► Die bereinigten Ergebnisse sind Nicht-GAAP-Finanzkennzahlen, die Folgendes ausschliessen: Goodwill-Abschreibung, Immobilientransaktionen, Verkauf von Geschäftsbereichen, Restrukturierungskosten sowie signifikante Aufwendungen für Rechtsstreitigkeiten. Siehe «Bereinigte Ergebnisse» in II – Kommentar zu den Resultaten – Credit Suisse für weitere Informationen.

STI-Ansprüche: quantitative Leistungsbeurteilung 2017

Leistungskriterien	Gewichtung	Zielvorgabe	Ergebnis	Auszahlungshöhe		
		2017 ¹	2017	Schwellenwert (25%)	Ziel (80%)	Maximum (100%)
CEO und Funktionenleiter						
Kennzahlen der Gruppe						
Bereinigtes Ergebnis vor Steuern (in Mio. CHF)	20%	3'450	2'762			
Quote des «look-through» harten Kernkapitals (CET1)	20%	11,9%	12,8%			
Leverage Ratio des «look-through» harten Kernkapitals (CET1)	20%	3,5%	3,8%			
Bereinigter Geschäftsaufwand (in Mio. CHF) ²	10%	18'045	17'771			
Total	70%					
Divisionsleiter						
Kennzahlen der Gruppe						
Bereinigtes Ergebnis vor Steuern (in Mio. CHF)	7,5%	3'450	2'762			
Quote des «look-through» harten Kernkapitals (CET1)	11,25%	11,9%	12,8%			
Leverage Ratio des «look-through» harten Kernkapitals (CET1)	11,25%	3,5%	3,8%			
Total	30%					
Kennzahlen Swiss Universal Bank						
Bereinigtes Ergebnis vor Steuern (in Mio. CHF)	20%		1'873			
Netto-Neugelder – Private Banking (in Mia. CHF) ³	4%		2			
Risikogewichtete Aktiven (in Mia. CHF)	8%		66			
Leverage Exposure (in Mia. CHF)	8%		257			
Total	40%					
Kennzahlen International Wealth Management						
Bereinigtes Ergebnis vor Steuern – Private Banking (in Mio. CHF)	8%		1'116			
Bereinigtes Ergebnis vor Steuern – Asset Management (in Mio. CHF)	8%		381			
Netto-Neugelder – Private Banking (in Mia. CHF)	8%		16			
Risikogewichtete Aktiven (in Mia. CHF)	8%		38			
Leverage Exposure (in Mia. CHF)	8%		99			
Total	40%					
Kennzahlen Asia Pacific						
Bereinigtes Ergebnis vor Steuern (in Mio. CHF)	16%		792			
Netto-Neugelder – Private Banking (in Mia. CHF)	8%		17			
Bereinigte Rendite auf dem regulatorischen Kapital	16%		15,0%			
Total	40%					
Kennzahlen Global Markets						
Bereinigte Rendite auf dem regulatorischen Kapital	16%		4,3%			
Risikogewichtete Aktiven (in Mia. USD)	12%		60			
Bereinigter Geschäftsaufwand (in Mio. USD)	12%		5'010			
Total	40%					
Kennzahlen Investment Banking & Capital Markets						
Bereinigte Rendite auf dem regulatorischen Kapital	16%		15,2%			
Risikogewichtete Aktiven (in Mia. USD)	12%		21			
Leverage Exposure (in Mia. USD)	12%		45			
Total	40%					
Kennzahlen Strategic Resolution Unit						
Bereinigtes Ergebnis vor Steuern (in Mio. CHF)	12%		(1'847)			
Risikogewichtete Aktiven (in Mia. CHF)	16%		34			
Leverage Exposure (in Mia. CHF)	12%		60			
Total	40%					

Die bereinigten Ergebnisse sind Nicht-GAAP-Finanzkennzahlen. Eine Überleitung der bereinigten Ergebnisse zu den am direktesten vergleichbaren US-GAAP-Kennzahlen ist in den Tabellen «Bereinigte Ergebnisse» in II – Kommentar zu den Resultaten – Credit Suisse enthalten.

¹ Da es sich um geschäftlich sensible Angaben handelt, werden nur Leistungsziele für Gruppenkennzahlen veröffentlicht.

² Die Festlegung der Leistungsvorgabe von CHF 18'045 Mio. erfolgte vor den Änderungen der Rechnungslegung, mit denen bestimmte Ausgaben, die zuvor als Ertragsminderung erfasst wurden, als Geschäftsaufwand umklassiert wurden. Daher wurde ein Betrag von CHF 170 Mio. für solche Änderungen der Rechnungslegung vom bereinigten Geschäftsaufwand von CHF 17'941 Mio. abgezogen, um Konformität mit der Zieldefinition zu gewährleisten.

³ Die Zielvorgabe für die Netto-Neugelder im Jahr 2017 wurde unter Bezugnahme auf das frühere Private-Banking-Geschäft innerhalb der Swiss Universal Bank vor einer Reorganisation festgelegt, die am 1. Januar 2017 in Kraft trat. Das frühere Private-Banking-Geschäft umfasste damals auch das externe Vermögensverwaltungsgeschäft. Siehe I – Informationen zum Unternehmen – Divisionen – Swiss Universal Bank – Geschäftsprofil für weitere Informationen. Die Netto-Neugelder im Private Banking für 2017 umfassen Netto-Neugelder von CHF 4,7 Mia. von Privat Clients und Netto-Geldabflüsse von CHF 2,9 Mia. im Zusammenhang mit dem externen Vermögensverwaltungsgeschäft.

Leistungsbeurteilung mittels qualitativer Kriterien (Gewichtung 30%)

Die qualitative Leistungsbeurteilung erfolgte anhand von Kriterien wie der erfolgreichen Umsetzung der Geschäftsstrategie, Leadership-Initiativen, Talentmanagement, Partnerschaft und Zusammenarbeit zur verstärkten Ausrichtung der Gruppe auf Kunden sowie Beiträgen zur Stärkung der Marke und Reputation der Gruppe. Der Vergütungsausschuss stellte fest, dass die Geschäftsleitung im Jahr 2017 die Umsetzung der Strategie der Gruppe erfolgreich fortsetzte. Insbesondere gelang es den Divisionsleitern, in ihren jeweiligen Geschäftsbereichen profitables Wachstum im Sinne eines höheren bereinigten Ergebnisses vor Steuern zu generieren, während zugleich die konsequente Kundenorientierung beibehalten und die Reputation der Gruppe gefördert wurde. Ferner würdigte der Vergütungsausschuss die ausgeprägten Führungsqualitäten der Geschäftsleitungsmitglieder, die Verbesserung der Compliance- und Kontrollmassnahmen in den geschäftlichen Funktionen und den zentralen Diensten sowie die Massnahmen zur Förderung der Diversität und Bindung von wichtigen Talenten. Der Vergütungsausschuss kam zu dem Schluss, dass jedes einzelne der Geschäftsleitungsmitglieder in Bezug auf seine qualitativen Ziele für das Berichtsjahr Ergebnisse im Bereich zwischen den Ziel- und den Maximalleistungsvorgaben erreicht habe.

LTI-Ansprüche 2017

Die von den Aktionären an der Generalversammlung 2017 genehmigten LTI-Ansprüche 2017 weisen nach der freiwilligen Reduktion um 40% eine maximale Gesamtopportunität von CHF 31,2 Mio. auf. Dies entspricht dem Höchstbetrag, der ausbezahlt wird, wenn alle Geschäftsleitungsmitglieder die Maximalleistungsvorgaben im Rahmen der Finanzkennzahlen erfüllen (Gewichtung der Quote des harten Kernkapitals (CET1) / Leverage Ratio des harten Kernkapitals (CET1), Kostenvorgaben und Leistungsmessgrössen auf Divisionsebene zu 50%) und wenn die relative Gesamtaktienrendite (RTSR) der Gruppe (Gewichtung zu 50%) am Ende der dreijährigen Leistungsperiode unter den besten vier der Bezugsgruppe eingestuft wird. Da es sich bei den Finanzkennzahlen um geschäftlich sensible Angaben handelt, können die Leistungen im Verhältnis zu den Vorgaben erst nachträglich nach dem Ende der dreijährigen Leistungsperiode veröffentlicht werden. Im Zeitpunkt der Zuteilung betrug der Fair Value der LTI-Ansprüche 2017 CHF 15,55 Mio.

► Siehe «Vergütungssystem auf einen Blick» und Geschäftsbericht 2016 für weitere Informationen über die LTI-Ansprüche 2017.

Vergütung für den CEO und das höchstbezahlte Geschäftsleitungsmitglied

Die Vergütung für den CEO und das höchstbezahlte Geschäftsleitungsmitglied, Tidjane Thiam, bestand aus einem Basissalär von CHF 3,00 Mio., das gegenüber dem Vorjahr unverändert blieb, einem STI-Anspruch 2017 von CHF 3,98 Mio., was 88% der

maximalen Opportunität entspricht, sowie einem LTI-Anspruch 2017 mit einer maximalen Opportunität von CHF 4,5 Mio. (nach der freiwilligen Reduktion um 40%) und einem Fair Value von CHF 2,25 Mio. im Zeitpunkt der Zuteilung. Was die realisierte Vergütung für 2017 betrifft, erhielt Tidjane Thiam ein Basissalär von CHF 3,00 Mio., Vorsorge- und sonstige Leistungen von CHF 0,25 Mio., Dividendenäquivalente von CHF 0,22 Mio. und einen STI-Anspruch von CHF 1,99 Mio. als nicht aufgeschobene Barvergütung.

Die Beurteilung der Leistung von Tidjane Thiam gegenüber den quantitativen Kriterien beruht auf den gleichen Kriterien und Ergebnissen wie oben für die Geschäftsleitung beschrieben. Was die qualitative Beurteilung betrifft, entschied der Vergütungsausschuss, dass Tidjane Thiam die Maximalleistungsvorgaben bezüglich der qualitativen Messgrössen erfüllt habe. Einige der wichtigsten Errungenschaften in der qualitativen Beurteilung von Tidjane Thiam sind in der nachfolgenden Tabelle zusammengefasst.

STI-Ansprüche: qualitative Beurteilung für den CEO 2017 (Gewichtung 30%)

Strategieumsetzung

- Tidjane Thiam hat die Gruppe weiterhin erfolgreich auf die Erzielung eines profitablen Wachstums, die Senkung der operativen Kostenbasis und die Verbesserung der Operating Leverage der Gruppe ausgerichtet, indem er die Fokussierung auf Kosteneffizienz und -effektivität im gesamten Unternehmen verankert hat
- Er hat die umsichtige Stärkung der Kapitalbasis der Gruppe und die ordnungsgemässe Abwicklung von Aktiven aus ehemaligen Geschäftsbereichen überwacht

Leadership-Initiativen

- Tidjane Thiam hat solide Führungsqualitäten gezeigt und die Gruppe erfolgreich als einheitliche und profitable kundenorientierte Bank gestaltet
- Tidjane Thiam hat die Entwicklung einer informationsorientierten Compliance-Organisation unterstützt sowie einen branchenführenden Risiko- und Kontrollrahmen im Bereich Vergütung umgesetzt
- Er hat den Wechsel zu einer Unternehmenskultur eingeleitet, in der Leistung und ethisches Verhalten zählen und entsprechend vergütet werden, und sich persönlich für die Beilegung bedeutender Rechtsfälle engagiert

Talentmanagement

- Tidjane Thiam hat eine Kultur der internen Mobilität und der Entwicklung von Talenten innerhalb der Gruppe gefördert, wobei auch die Förderung der Vielfalt und Integration innerhalb der Gruppe einen Schwerpunkt darstellte

Partnerschaft

- Tidjane Thiam hat den integrierten Ansatz von Vermögensverwaltung und Investment Banking, der zum Beispiel in der Bildung des Geschäftsbereichs International Trading Solutions zum Ausdruck kommt, konsequent weiterverfolgt und damit das Angebot der Gruppe an die Kunden verbessert und die Zusammenarbeit und die Synergien innerhalb der Gruppe gefördert

Marke und Reputation

- Tidjane Thiam hat die Reputation und die Marke der Gruppe während des Jahres weiter geschützt und gestärkt

VERWENDUNG DER AN DER GENERALVERSAMMLUNG 2017 GENEHMIGTEN VERGÜTUNG DER GESCHÄFTSLEITUNG

An der Generalversammlung 2017 genehmigten die Aktionäre einen Gesamtbetrag von maximal CHF 31 Mio. für die fixe Vergütung an die Mitglieder der Geschäftsleitung im Zeitraum zwischen der Generalversammlung 2017 und der Generalversammlung 2018. Bis zur Generalversammlung 2018 werden insgesamt CHF 29,1 Mio. an fixer Vergütung an Geschäftsleitungsmitglieder ausbezahlt worden sein. Die fixe Vergütung umfasst die Basissaläre, Funktionspauschalen, Dividendenäquivalente, Vorsorge- und andere Leistungen.

An der Generalversammlung 2017 genehmigten die Aktionäre für das Geschäftsjahr 2017 auch eine LTI-Gesamtvergütung mit einer Obergrenze von CHF 31,2 Mio. für die Geschäftsleitungsmitglieder. Die effektive LTI-Vergütung an Mitglieder der Geschäftsleitung für 2017 entspricht dieser Obergrenze. Die Höhe des realisierten LTI-Anspruchs jedes Geschäftsleitungsmitglieds lässt sich erst nach Abschluss der dreijährigen Leistungsperiode festlegen.

Im Einklang mit der Vergütungsverordnung und den Statuten können weitere 30% der bereits genehmigten Gesamtbeträge als Vergütung für Personen gezahlt werden, die neu der Geschäftsleitung beitreten, oder für Geschäftsleitungsmitglieder, die in dem Zeitraum, für den die Vergütung bereits von den Aktionären genehmigt wurde, befördert werden. Im Jahr 2017 wurde kein entsprechender Zusatzbetrag beansprucht.

ERGÄNZENDE INFORMATIONEN

Barabrechnung und Aktienansprüche

An einem im Voraus festgelegten Datum vor der Abrechnung haben die Geschäftsleitungsmitglieder im Rahmen der Mindestbeteiligungsvorschriften die Wahl, ob sie die an sie zu übertragenden aktienbasierten Ansprüche in Form von Aktien, Bargeld oder zu 50% in Aktien und 50% in bar, jeweils auf Basis des Aktienkurses der Gruppe am Abrechnungsdatum, erhalten wollen. Die Wahl einer Barauszahlung wird hinfällig, falls der Aktienkurs der Gruppe zum Zeitpunkt der Abrechnung weniger als 75% des Aktienkurses zum Zeitpunkt der Wahlausübung beträgt. Die zeitlichen und preislichen Bedingungen der Abrechnung entsprechen den bisherigen Vergütungsplänen und den Plänen für die übrigen Mitarbeitenden.

Vertragsdauer, Kündigung und Kontrollwechselbestimmungen

Sämtliche Geschäftsleitungsmitglieder haben unbefristete Arbeitsverträge, die bis zu ihrer Beendigung in Kraft bleiben. Die vertragliche Kündigungsfrist beläuft sich auf mindestens sechs Monate. Mitglieder der Geschäftsleitung können zu einer Wettbewerbsverbotsfrist von bis zu einem Jahr verpflichtet werden und können im gegenseitigen Einvernehmen 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 ausgerichtet 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 oder durch einen Kontrollwechsel bedingtes Ausscheiden handelt. Es bestehen keine zusätzlichen Verträge, Vereinbarungen oder Abmachungen mit den Geschäftsleitungsmitgliedern, die andere Arten von Zahlungen oder Leistungen im Zusammenhang mit einer Beendigung des Anstellungsverhältnisses vorsehen, welche anderen Mitarbeitenden der Gruppe nicht zustehen.

Bei einem Kontrollwechsel bestimmt der Verwaltungsrat auf Empfehlung des Vergütungsausschusses, wie die ausstehenden Ansprüche aller Mitarbeitenden, einschliesslich der Geschäftsleitungsmitglieder, zu behandeln sind. Erklärtes Ziel ist, unter Berücksichtigung aller Umstände und der dann herrschenden Marktbedingungen den Aktionärswert zu maximieren. Die Arbeitsverträge der Geschäftsleitungsmitglieder enthalten keine Bestimmungen, und es bestehen auch keine sonstigen Vereinbarungen, welche bei einem Kontrollwechsel die Zahlung ausserordentlicher Leistungen einschliesslich besonderer Abgangsentschädigungen oder Transaktionsprämien erfordern würden.

Ehemalige Mitglieder der Geschäftsleitung (geprüft)

Im Jahr 2017 bezogen ehemalige Mitglieder der Geschäftsleitung eine Gesamtvergütung von CHF 1,4 Mio. für Leistungen, die sie nach ihrem Austritt aus der Geschäftsleitung erbrachten. Ausserdem wurden im Jahr 2017 insgesamt CHF 4,1 Mio. infolge von 2015 vereinbarten Konkurrenzverboten an frühere Mitglieder der Geschäftsleitung ausbezahlt. Im Jahr 2016 bezogen ehemalige Mitglieder der Geschäftsleitung eine Gesamtvergütung von CHF 8,0 Mio. für Leistungen, die sie nach ihrem Austritt aus der Geschäftsleitung erbrachten. Einige ehemalige Geschäftsleitungsmitglieder, die nicht mehr für die Gruppe tätig sind, haben Anspruch auf Sachleistungen in Form von Bürobeneutzung und Sekretariatsunterstützung. Diese Dienstleistungen werden nur sporadisch in Anspruch genommen und durch bestehende Ressourcen abgedeckt.

Andere ausstehende Ansprüche

Manche Geschäftsleitungsmitglieder hatten per 31. Dezember 2017 Vergütungsansprüche aus früheren Jahren, zu denen die Capital Opportunity Facility (COF), CCA- und LTI-Ansprüche (von 2012 und 2013) sowie aufgeschobene Baransprüche zählten. Der kumulative Wert dieser Baransprüche betrug am Zuteilungsdatum CHF 21,57 Mio. und belief sich per 31. Dezember 2017 auf CHF 21,19 Mio. Diese Beträge schliessen den Barwert von Dividendenäquivalenten im Zusammenhang mit noch nicht übertragener aktienbasierter Vergütung am jeweiligen Zuteilungsdatum sowie per 31. Dezember 2017 mit ein.

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

Ende	Anzahl Aktien im Besitz ¹	Anzahl nicht erworbene Ansprüche (maximale Opportunität) ²	Anzahl Aktien im Besitz und nicht erworbene Ansprüche	Wert (in CHF) der nicht erworbenen Ansprüche bei Zuteilung (maximale Opportunität)	Wert (in CHF) der nicht erworbenen Ansprüche per Jahresende (Fair Value) ³
2017					
Tidjane Thiam	1'967	1'132'835	1'134'802	20'298'771	13'941'708
James L. Amine	382'106	1'098'488	1'480'594	18'110'327	11'694'777
Pierre-Olivier Bouée	38'204	439'832	478'036	7'200'011	5'345'214
Romeo Cerutti	199'630	410'871	610'501	6'945'908	4'389'711
Brian Chin	234'328	1'098'757	1'333'085	17'798'557	16'800'518
Peter Goerke	21'953	282'112	304'065	4'750'031	2'985'514
Thomas Gottstein	–	354'275	354'275	6'009'654	3'639'767
Iqbal Khan	25'135	379'846	404'981	6'412'346	4'016'413
David R. Mathers	52'672	704'359	757'031	11'723'886	7'726'820
Joachim Oechslin	–	386'390	386'390	6'627'551	4'027'112
Helman Sitohang	394'737	826'572	1'221'309	13'516'027	9'278'836
Lara Warner	2'036	325'449	327'485	5'501'327	3'445'577
Total	1'352'768	7'439'786	8'792'554	124'894'396	87'291'967
2016					
Tidjane Thiam	81'927	1'032'118	1'114'045	20'718'964	12'550'161
James L. Amine	262'706	1'025'658	1'288'364	18'884'166	11'868'592
Pierre-Olivier Bouée	3'614	372'907	376'521	7'096'724	4'436'540
Romeo Cerutti	286'688	323'908	610'596	6'013'140	3'593'974
Brian Chin	109'013	692'600	801'613	14'516'015	10'118'886
Peter Goerke	17'640	223'951	241'591	4'407'779	2'428'892
Thomas Gottstein	64'318	273'660	337'978	5'177'166	2'858'578
Iqbal Khan	40'282	295'044	335'326	5'516'095	3'182'133
David R. Mathers	70'573	555'791	626'364	10'122'747	6'251'319
Joachim Oechslin	32'345	277'331	309'676	5'359'233	2'949'735
Helman Sitohang	244'895	777'688	1'022'583	14'138'551	9'092'974
Lara Warner	92'043	302'939	394'982	5'752'577	3'368'217
Total	1'306'044	6'153'595	7'459'639	117'703'157	72'700'001

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

² Beinhaltet noch nicht übertragene Aktien aus LTI-Ansprüchen, die auf der Grundlage der maximalen Opportunität für Ansprüche 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. Wir halten diesen Ansatz für sinnvoller als unsere bisherige Praxis, für die Berechnung der Zahl der noch nicht übertragenen Aktien das Leistungsziel (das heisst 80% der maximalen Opportunität) heranzuziehen. Die Tabelle für 2016 wurde daher aktualisiert.

³ Enthält den Wert der noch nicht erworbenen LTI-Ansprüche, welcher basierend auf dem Fair Value ermittelt wurde.

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. Am 31. Dezember 2017, 2016 und 2015 beliefen sich die ausstehenden Kredite der Geschäftsleitungsmitglieder auf CHF 26 Mio., CHF 25 Mio. und CHF 26 Mio. Die Anzahl Personen mit ausstehenden Krediten betrug 8 zu Beginn des Jahres 2017 sowie 8 am Ende des Jahres 2017. Der höchste ausstehende Kredit belief sich auf CHF 7 Mio. und betraf Thomas Gottstein.

Alle den Geschäftsleitungsmitgliedern gewährten Hypothekendarlehen sind entweder variabel oder festverzinslich. Hypotheken werden in der Regel für einen Zeitraum von bis zu zehn Jahren abgeschlossen. Die verwendeten Zinssätze beruhen auf dem Refinanzierungssatz

zugänglich einer Marge und entsprechen den für andere Mitarbeitende anwendbaren Zinssätzen und übrigen Konditionen. Darlehen gegen Wertschriftendeckung werden ebenfalls zu Zinssätzen und Konditionen gewährt, wie sie für Mitarbeitende üblich sind. Bei der Gewährung von Krediten an Geschäftsleitungsmitglieder kommen die gleichen Bewilligungs- und Risikobeurteilungsverfahren zur Anwendung, wie sie für alle Mitarbeitenden üblich sind. Falls nichts anderes vermerkt ist, wurden sämtliche Kredite an Geschäftsleitungsmitglieder im Rahmen 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 mit diesen Krediten verbundene Geschäftsrisiko hielt sich im üblichen Rahmen.

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

Neues Vergütungssystem für die Geschäftsleitung 2018

Insgesamt basieren die Vergütungsstruktur und das Vergütungssystem für die Geschäftsleitung 2018 auf dem bestehenden Konzept. Nach eingehender Konsultation mit unseren Aktionären und anderen externen Anspruchsgruppen hat der Vergütungsausschuss eine Reihe von Änderungen am Vergütungssystem der

Geschäftsleitung vorgeschlagen, die ab 2018 gelten sollen und auf den Strategieplan der Gruppe abgestimmt sind. Die wichtigsten Änderungen und weitere Details zur Struktur der STI- und LTI-Ansprüche 2018 sind in der folgenden Tabelle zusammengefasst.

Element	Wichtigste Änderungen	Begründung und Ergebnis
Fixe Vergütung	<ul style="list-style-type: none"> Keine Änderung der Basissaläre 	<ul style="list-style-type: none"> Basissaläre sind auf Wettbewerbsniveau und müssen für 2018 nicht angepasst werden
STI-Ansprüche	<ul style="list-style-type: none"> Einführung eines Pools für STI-Ansprüche der Geschäftsleitung, wobei sich der Gesamtbetrag des Pools nach der Erreichung vorab festgelegter finanzieller (mit 67% der maximalen Opportunität gewichtet) und nicht finanzieller Kennzahlen (mit 33% der maximalen Opportunität gewichtet) der Gruppe richtet Aufteilung des Poolbetrags soll auf Beurteilung und Empfehlung des CEO an den Vergütungsausschuss basieren, wobei die individualisierte Balanced Scorecard mit finanziellen und nicht finanziellen Kennzahlen zu berücksichtigen ist Überarbeitete Kennzahlen für die Leistungsbeurteilung mit stärkerer Fokussierung auf Finanzkennzahlen auf Gruppenebene und Verzicht auf eigenkapitalbezogene Leistungskennzahlen Verringerte Auszahlungshöhe für das Erreichen von Leistungszielen: 67% der maximalen Opportunität (bisher 80%) 	<ul style="list-style-type: none"> Vereinfachung der Leistungskriterien und Beschränkung auf gruppenbezogene Leistungskennzahlen ermöglichen mehr Transparenz Ersetzung eigenkapitalbezogener Kennzahlen angesichts der gestärkten Kapitalbasis der Gruppe durch Kriterien, die den Schwerpunkt auf Profitabilität und Operating Leverage legen
LTI-Ansprüche	<ul style="list-style-type: none"> Überarbeitete Kennzahlen für die Leistungsbeurteilung mit Schwerpunkt auf reinen Gruppenkennzahlen und Verzicht auf eigenkapitalbezogene Leistungskennzahlen Einführung von RoTE¹ und TBVPS¹ als LTI-Leistungskennzahlen Verringerte Auszahlungshöhe für das Erreichen von Leistungszielen: 67% der maximalen Opportunität (bisher 80%) Gewichtung der RTSR-Komponente auf 33% verringert (bisher 50%) mit geringerer Auszahlung bei einem RTSR-Ranking unter dem Median und Wegfall der Auszahlung bei einem RTSR-Ranking im untersten Quartil 	<ul style="list-style-type: none"> Vereinfachung der Leistungskriterien und Beschränkung auf gruppenbezogene Leistungskennzahlen ermöglichen mehr Transparenz Ersetzung eigenkapitalbezogener Kennzahlen angesichts der gestärkten Kapitalbasis der Gruppe durch Kriterien, die den Schwerpunkt auf die Erzielung von Renditen und kumulativen Gewinnen legen Geringere Gewichtung der RTSR-Komponente, um den Schwerpunkt stärker auf Kennzahlen zu legen, die unmittelbarer von der Leistung des Managements beeinflusst werden Überarbeitete Auszahlungshöhe bei einem RTSR-Ranking unter dem Median gemäss Schweizer Marktpraxis
Anforderungen hinsichtlich des Aktienbesitzes²	<ul style="list-style-type: none"> Mindestanforderung hinsichtlich des Aktienbesitzes des CEO: 500'000 Aktien (bisher 350'000 Aktien) Mindestanforderung hinsichtlich des Aktienbesitzes der Geschäftsleitungsmitglieder: 300'000 Aktien (bisher 150'000 Aktien) 	<ul style="list-style-type: none"> Höhere Mindestanforderungen hinsichtlich des Aktienbesitzes dienen der Angleichung an andere globale Banken

¹ Nicht-GAAP-Finanzkennzahlen.

² Die jeweilige Schwelle bezieht sich auf alle von den Geschäftsleitungsmitgliedern oder in deren Namen gehaltene Aktien der Gruppe, einschliesslich der noch nicht übertragenen aktienbasierten Ansprüche. Geschäftsleitungsmitglieder unterliegen Beschränkungen hinsichtlich des Verkaufs von Aktien der Gruppe und hinsichtlich des Erhalts ihrer aktienbasierten Ansprüche in bar, bis sie die genannten Mindestanforderungen erfüllen.

Die Leistungsvorgaben für die STI- und LTI-Ansprüche werden auf Basis der internen Stretch-Ziele, der Vorjahresperformance, der Analystenerwartungen und der öffentlich bekannt gegebenen Ziele festgelegt. Beispielsweise basiert die Kennzahl RoTE (eine Nicht-GAAP-Finanzkennzahl) auf dem ausgewiesenen nicht bereinigten Ergebnis und wird als Durchschnitt für die drei Leistungsjahre 2018, 2019 und 2020 gemessen. Der festgelegte Schwellenwert von 5,0% liegt höher als der 2017 erzielte RoTE von 3,0%, der ohne den zahlungsunwirksamen Steueraufwand von CHF 2,3 Mia. im Zuge der neuen Steuergesetzgebung in den Vereinigten Staaten für 2017 ausgewiesen worden wäre. Die Zielvorgabe von 7,5% liegt deutlich über dem 2017 erzielten RoTE und übertrifft den Schwellenwert von 5,0% um 50%. Die maximale

Leistungsvorgabe von 11% wurde unter Berücksichtigung öffentlich bekannt gegebener, ambitionierter Ziele für 2019 (10–11%) und 2020 (11–12%) sowie im Hinblick darauf festgelegt, dass 2018 das letzte Jahr unseres dreijährigen Restrukturierungsplanes ist. Dementsprechend erfolgt die Auszahlung von 100% der Opportunität nur, wenn der durchschnittliche RoTE während der dreijährigen Leistungsperiode mindestens 11% beträgt. Das Leistungskriterium TBVPS (eine Nicht-GAAP-Finanzkennzahl) wird ebenfalls als Drei-Jahres-Durchschnitt auf Basis der Werte jeweils zum Ende der Jahre 2018, 2019 und 2020 ermittelt. Der Schwellenwert übersteigt den TBVPS per Ende 2017; die Ziel- und Maximalvorgaben wurden unter Berücksichtigung interner Stretch-Ziele festgelegt.

Kurzfristige Incentive Awards (STI) und langfristige Incentive Awards (LTI) für 2018 im Überblick

STI-Ansprüche: wichtigste Merkmale

- Vergütung für die Erreichung der Jahresziele der Gruppe
- Der maximale Pool für STI-Ansprüche entspricht der Summe der individuellen Obergrenzen aller Mitglieder der Geschäftsleitung. Der Umfang des Pools richtet sich nach der Erreichung vorab festgelegter finanzieller und nicht finanzieller Kennzahlen der Gruppe.
- Die Höhe der STI-Ansprüche der einzelnen Geschäftsleitungsmitglieder wird vom CEO anhand individualisierter Balanced Scorecards beurteilt. Anhand dieser Beurteilung unterbreitet der Vergütungsausschuss dem Verwaltungsrat Vorschläge zur Genehmigung der definitiven Höhe der STI-Ansprüche
- Auszahlungsschwellen in % der Obergrenze:¹
 - Maximalwert: 100%
 - Zielwert: 67%
 - Schwellenwert: 25%
 - Bei Unterschreiten des Schwellenwertes: 0%
- Sofortige Auszahlung von 50% in bar, die restlichen 50% werden als aufgeschobene Barvergütung am dritten Jahrestag der Zuteilung übertragen²

Leistungskriterien	Gewichtung	Leistungsziele
Bereinigter Vorsteuergewinn ³	33⅓%	Werden retrospektiv veröffentlicht, da es sich um geschäftlich sensible Angaben handelt
Kostenziel	33⅓%	
Nicht finanzielle Kriterien	33⅓%	

Übertragung und Lieferung

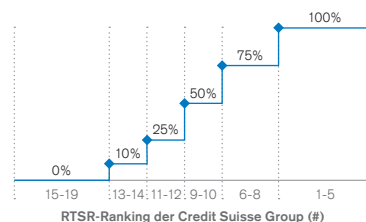


LTI-Ansprüche: wichtigste Merkmale

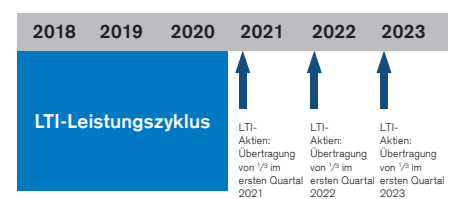
- Vergütung für die Erreichung der Vorgaben des langfristigen Geschäftsplans und der langfristigen Aktionärsrenditen
- Die maximale LTI-Opportunität wird als Prozentsatz des Basisalärs ausgedrückt und berücksichtigt die Funktion, die Markterfahrung und die Region
- Die Auszahlungshöhe in Bezug auf finanzielle Kriterien der Gruppe richtet sich nach der durchschnittlichen Performance über drei Jahre:¹
 - Maximalwert: 100%
 - Zielwert: 67%
 - Schwellenwert: 25%
 - Bei Unterschreiten des Schwellenwertes: 0%
- Die Höhe der Auszahlung in Abhängigkeit vom RTSR-Ranking ist in der Grafik «RTSR-Auszahlungshöhen» dargestellt
- Die Ausschüttung des Anspruchs erfolgt in Form von Aktien mit Übertragung in drei gleich grossen Tranchen am dritten, vierten und fünften Jahrestag des Zuteilungsdatums

Leistungskriterien	Gewichtung	Leistungsziele		
		Schwellenwert	Zielwert	Maximalwert
Dreijähriger Durchschnitt ausgewiesene RoTE ⁴	33⅓%	5,0%	7,5%	11,0%
Dreijähriger Durchschnitt TBVPS (CHF) ⁵	33⅓%	15,00	16,00	18,00
RTSR	33⅓%	Siehe «RTSR-Auszahlungshöhen»		

RTSR-Auszahlungshöhen (%)⁶



Übertragung



¹ Die Auszahlungshöhe zwischen Schwellen-, Ziel- und Maximalleistung wird als linearer Prozentsatz der Opportunität des Anspruchs berechnet.

² Bei PRA Code Staff 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.

³ Die bereinigten Ergebnisse sind Nicht-GAAP-Finanzkennzahlen, die Folgendes ausschliessen: Goodwill-Abschreibung, Immobilientransaktionen, Verkauf von Geschäftsbereichen, Restrukturierungskosten sowie signifikante Aufwendungen für Rechtsstreitigkeiten.

⁴ RoTE 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.

⁵ TBVPS ist eine Nicht-GAAP-Finanzkennzahl und berücksichtigt keine Auswirkungen von Dividendenzahlungen während der Leistungsperiode, Aktienrückkäufen, Veränderungen eigener Kredite und Wechselkursänderungen.

⁶ Der Vergütungsausschuss hat auf Basis der Grösse, der geografischen Reichweite und der Geschäftsaktivitäten eine Gruppe von 18 vergleichbaren Unternehmen ausgewählt, die für den Leistungsvergleich als Bezugsgruppe dient. Dabei handelt es sich um Unternehmen mit öffentlich gehandelten Aktien, bei denen in Bezug auf Aktienkursbewegungen und deren Reaktion auf externe Marktbedingungen eine positive Korrelation zur Credit Suisse besteht. Für die Zwecke des RTSR-Rankings ist die Bezugsgruppe seit 2016, dem Jahr der Einführung der RTSR-Kriterien, unverändert. Zu dieser Gruppe gehören Banco Santander, Bank of America, Barclays, BBVA, BNP Paribas, Citigroup, Deutsche Bank, Goldman Sachs, ING Group, Intesa Sanpaolo, JPMorgan Chase, Julius Bär, Morgan Stanley, Nordea Bank, Royal Bank of Scotland, Société Générale, Standard Chartered und UBS.

Vergütung des Verwaltungsrats

VERGÜTUNGSSTRUKTUR

Die Verwaltungsratsmitglieder erhalten eine Vergütung in Form von Honoraren in Abhängigkeit vom Aufgaben- und Verantwortungsbereich sowie vom Zeitaufwand. Die Höhe der Honorare soll gewährleisten, dass hoch qualifizierte und erfahrene Persönlichkeiten gewonnen und ans Unternehmen gebunden werden können, wobei die Honorarhöhe in vergleichbaren führenden Schweizer Unternehmen zu berücksichtigen ist. Die Mitglieder des Verwaltungsrats erhalten das Basishonorar sowie Honorare für die Mitgliedschaft in Verwaltungsratsausschüssen für den Zeitraum zwischen einer Generalversammlung und der nächsten zu 50% in Form von Barzahlungen und zu 50% in aufgeschobenen Ansprüchen auf Aktien der Gruppe, die nachträglich in zwei gleichen Teilen abgerechnet werden. Die Vergütung des Präsidenten und der Ausschussvorsitzenden ist separat geregelt und nachstehend beschrieben. Die zugesprochenen Aktien der Gruppe sind für die Dauer von vier Jahren gesperrt und nicht übertragbar. Dies stellt sicher, dass die Interessen der Verwaltungsratsmitglieder mit den Interessen der Aktionäre in Einklang stehen. Die Höhe der Honorare für die Amtsperiode von der Generalversammlung 2017 bis zur Generalversammlung 2018 kann der nachstehenden Tabelle entnommen werden und entspricht den Vorjahren, mit folgenden Änderungen:

- Ausschussvorsitzende erhalten weiterhin Vorsitzhonorare, aber keine weiteren Honorare für die Tätigkeit als Mitglied in den Ausschüssen, denen sie vorstehen;
- Das revidierte Vorsitzhonorar für den Vergütungsausschuss reflektiert die höhere Komplexität und den grösseren Zeitaufwand dieser Funktion und eine weitere Anpassung an die Schweizer Marktpraxis (es wurde von CHF 200'000 auf CHF 300'000 erhöht);
- Das Honorar des Vorsitzenden des Audit Committee wurde von CHF 560'000 auf CHF 480'000 gesenkt; und
- Das Honorar der Mitglieder des Governance and Nominations Committee (zuvor Chairman's and Governance Committee) wurde von CHF 100'000 auf CHF 50'000 gesenkt.

Ausschusshonorare: Generalversammlung 2017 bis Generalversammlung 2018

Funktion	Basis-honorar	Honorar für Vorsitz ¹	Honorar für Verwaltungsratsausschuss
in CHF			
Vorsitzender	3'000'000	1'500'000	–
Verwaltungsratsmitglied ²	250'000	–	–
Audit Committee (AC)	–	480'000	150'000
Governance and Nominations Committee (GNC)	–	Kein Zusatz-honorar	50'000
Vergütungsausschuss (VA)	–	300'000	100'000
Risk Committee (RC)	–	420'000	100'000

¹ Ausschussvorsitzende erhalten neben ihren Vorsitzhonoraren keine zusätzlichen Ausschusshonorare.

² Der Vizepräsident des Verwaltungsrats und der Lead Independent Director erhalten für diese Funktionen keine zusätzliche Vergütung.

Das Honorar des Vorsitzenden des Risk Committee wird ab der Generalversammlung 2018 von CHF 420'000 auf CHF 400'000 gesenkt.

Vergütung des Verwaltungsratspräsidenten

Das Amt des Präsidenten ist eine Vollzeitstätigkeit. Der Verwaltungsratspräsident erhält ein jährliches Basishonorar von CHF 3,0 Mio. in bar (zwölf monatliche Zahlungen) zuzüglich eines Vorsitzhonorars von CHF 1,5 Mio. in Aktien der Gruppe, das ihm einmalig am Ende der aktuellen Amtsdauer ausgerichtet wird. Ferner hat er Anspruch auf Leistungen der Vorsorgeeinrichtung der Gruppe und ist berechtigt, Beiträge an sie zu entrichten. Dies entspricht der lokalen Marktpraxis der Gruppe. Der Verwaltungsratspräsident hat beantragt, für den Zeitraum von der Generalversammlung 2017 bis zur Generalversammlung 2018 freiwillig auf 30% seines Vorsitzhonorars von CHF 1,5 Mio. zu verzichten, was CHF 0,45 Mio. entspricht. Dieser Antrag wurde vom Verwaltungsrat genehmigt. Der Verwaltungsrat rechnet damit, dass die Vergütung des Präsidenten auf das zuvor genehmigte Niveau zurückkehrt, sobald die Gruppe ihren Restrukturierungsplan abschliesst. 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 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 sowie bei der Strukturierung und Organisation der Gruppe. Ausserdem nimmt der Verwaltungsratspräsident Einfluss auf den Vergütungsprozess und Vergütungsstrukturen einschliesslich der Leistungsbeurteilung und der Vergütung des CEO und der Geschäftsleitung. Er führt den Vorsitz im Verwaltungsrat, im Governance and Nominations Committee und an den Generalversammlungen und übernimmt eine aktive Rolle bei der Vertretung der Gruppe gegenüber Regulatoren und Aufsichtsbehörden, wichtigen Aktionären, Investoren und anderen externen Anspruchsgruppen. Darüber hinaus vertritt er die Gruppe in verschiedenen schweizerischen und internationalen Branchenvereinigungen, darunter die Schweizerische Bankiervereinigung, der Swiss Finance Council, das Institute of International Finance und die European Banking Group.

Vergütung des Verwaltungsrats zwischen der Generalversammlung 2017 und der Generalversammlung 2018 (geprüft)

	GNC	AC	VA	RC	Basis-honorar Verwal- tungs- rat	Honorar für Verwal- tungs-rats- ausschuss	Honorar für Vorsitz	Vorsorge und sonstige Leistungen	Total	Gruppe	Tochtergesellschaften		Total, mit Verwaltungs- rat für Tochter- gesell- schaften ²
										Davon in Aktien der Gruppe gewährt ¹	Verwal- tungs-rats- honorare von Tochter- gesell- schaften	Vorsorge und sonstige Leistungen	
in CHF													
Urs Rohner, Präsident ³	V				3'000'000	–	1'050'000	216'823	4'266'823	1'050'000	–	–	4'266'823
Iris Bohnet			M		250'000	100'000	–	–	350'000	175'000	–	–	350'000
Alexander Gottschling				M	250'000	100'000	–	–	350'000	175'000	33'333	–	383'333
Alexander Gut		M			250'000	150'000	–	–	400'000	200'000	150'000	–	550'000
Andreas N. Koopmann			M	M	250'000	200'000	–	–	450'000	225'000	–	–	450'000
Seraina Macia		M			250'000	150'000	–	–	400'000	200'000	–	–	400'000
Kai S. Nargolwala	M		V		250'000	50'000	300'000	–	600'000	300'000	–	–	600'000
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
Richard E. Thornburgh	M	M		V	250'000	200'000	420'000	–	870'000	435'000	271'600	–	1'141'600
John Tiner	M	V		M	250'000	150'000	480'000	–	880'000	440'000	218'250	–	1'098'250
Alexandre Zeller	M		M		250'000	150'000	–	–	400'000	200'000	800'000	216'823 ⁴	1'416'823
Total					5'750'000	1'550'000	2'250'000	216'823	9'766'823	3'800'000	1'473'183	216'823	11'456'829

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

¹ Per 31. Dezember 2017 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 16.11. Die restlichen Aktien werden den Verwaltungsratsmitgliedern am oder um das Datum der Generalversammlung 2018 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 Die Aktionäre genehmigten an der Generalversammlung 2017 eine Maximalhöhe der Gesamtvergütung für die Verwaltungsratsmitglieder bis zur Generalversammlung 2018 von CHF 12 Mio. Für die den Verwaltungsratsmitgliedern gewährte Gesamtvergütung leistete die Gruppe in den Jahren 2017/2018 Zahlungen von CHF 0,5 Mio. für obligatorische Sozialversicherungsbeiträge gemäss den lokalen Sozialversicherungsgesetzen, die für die einzelnen Verwaltungsratsmitglieder aufgrund ihres Wohnsitzes und ihres Anstellungsverhältnisses anwendbar waren. Diese Beiträge sind in der Gesamtvergütung der Verwaltungsratsmitglieder nicht enthalten.

³ Das Honorar für den Vorsitz an den Präsidenten beträgt CHF 1,5 Mio. und wird zu 100% in Aktien der Gruppe gewährt. Der Präsident schlug vor, für den Zeitraum von der Generalversammlung 2017 bis zur Generalversammlung 2018 freiwillig auf 30% beziehungsweise CHF 0,45 Mio. seines Honorars für den Vorsitz zu verzichten, was vom Verwaltungsrat genehmigt wurde. Die Gesamtvergütung des Präsidenten enthielt für den Zeitraum von der Generalversammlung 2017 bis zur Generalversammlung 2018 bezogene Leistungen von CHF 216'823 für Vorsorgeleistungen, Krankenversicherungsbeiträge und Pauschalspesen.

⁴ Alexandre Zeller hat im Zusammenhang mit seiner Funktion als Verwaltungsratsmitglied und Verwaltungsratspräsident der Tochtergesellschaft Credit Suisse (Schweiz) AG, jedoch nicht als Verwaltungsratsmitglied der Gruppe, Anspruch auf Vorsorgeleistungen und Krankenversicherungsbeiträge.

Vergütung der Ausschussvorsitzenden

Die Vorsitzhonorare der Ausschussvorsitzenden werden im Voraus festgelegt und sind nicht an den finanziellen Erfolg der Gruppe gebunden. Sie werden zu 50% in bar und zu 50% in Aktien der Gruppe ausgerichtet; die Ausrichtung erfolgt einmalig am Ende der aktuellen Amtsdauer. Neben dem grösseren Zeitaufwand für die Vorbereitung und Leitung der Ausschüsse widerspiegeln die Vorsitzhonorare die regelmässigen Kontakte der drei Ausschussvorsitzenden mit Aufsichtsbehörden, Aktionären, dem Management sowie anderen Anspruchsgruppen. Mit den regulatorischen Entwicklungen der letzten Jahre im Bankensektor sind insbesondere die Anforderungen an die Vorsitzenden des Risk Committee und des Audit Committee stark gestiegen. Vor allem hat die Häufigkeit der Interaktion mit den wichtigsten Aufsichtsbehörden der Gruppe zu Kontroll-, Risiko-, Kapital- und sonstigen Angelegenheiten in ihrem Verantwortungsbereich zugenommen. Ebenso hat der verstärkte Fokus der Aktionäre und Aufsichtsbehörden auf Fragen der Vergütung zu vermehrten Kontakten zwischen dem Vorsitzenden des Vergütungsausschusses und bedeutenden Aktionären und Stimmrechtsberatern sowie Aufsichtsbehörden geführt. Der Vergütungsausschuss führte 2017 insgesamt 10 Sitzungen

und Telefonkonferenzen durch. Das Vorsitzhonorar für den Vorsitzenden des Audit Committee berücksichtigt zudem die höhere Anzahl von Sitzungen, die das Audit Committee für die Prüfung und Genehmigung der vierteljährlichen Finanzergebnisse und der entsprechenden Dokumente benötigt, sowie die Aufsichtsfunktion des Vorsitzenden des Audit Committee gegenüber der Internen Revision. Das Audit Committee führte 2017 insgesamt 16 Sitzungen und Telefonkonferenzen 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 seine Aufsichtsfunktion gegenüber dem Bereich Credit Risk Review, der ihm direkt untersteht. Das Risk Committee führte 2017 insgesamt 6 Sitzungen durch, und ausserdem führte der Vorsitzende des Risk Committee zahlreiche Sitzungen mit Aufsichtsbehörden und anderen Anspruchsgruppen durch.

► Siehe Tabelle «Mitglieder des Verwaltungsrats und seiner Ausschüsse» 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 des Verwaltungsrats zwischen der Generalversammlung 2016 und der Generalversammlung 2017 (geprüft)

	GNC	AC	VA	RC	Basis-honorar Verwaltungsrat	Honorar für Verwaltungsratsausschuss	Honorar für Vorsitz	Vorsorge und sonstige Leistungen	Total	Gruppe	Tochtergesellschaften	Total, mit Verwaltungsrat für Tochtergesellschaften ²
										Davon in Aktien der Gruppe gewährt ¹	Verwaltungsrats-honorare von Tochtergesellschaften	
in CHF												
Urs Rohner, Präsident ³		V			3'000'000	–	750'000	230'929	3'980'929	750'000	–	3'980'929
Jassim Bin Hamad J.J. Al Thani					250'000	–	–	–	250'000	125'000	–	250'000
Iris Bohnet			M		250'000	100'000	–	–	350'000	175'000	–	350'000
Noreen Doyle		M		M	250'000	200'000	–	–	450'000	225'000	252'000	702'000
Alexander Gut			M		250'000	150'000	–	–	400'000	200'000	–	400'000
Andreas N. Koopmann			M	M	250'000	200'000	–	–	450'000	225'000	–	450'000
Jean Lanier		M		V	250'000	200'000	200'000	–	650'000	325'000	–	650'000
Seraina Macia			M		250'000	150'000	–	–	400'000	200'000	–	400'000
Kai S. Nargolwala				M	250'000	200'000	–	–	450'000	225'000	–	450'000
Joaquin J. Ribeiro			M		250'000	150'000	–	–	400'000	200'000	–	400'000
Severin Schwan				M	250'000	100'000	–	–	350'000	175'000	–	350'000
Richard E. Thornburgh		M	M	V	250'000	350'000	420'000	–	1'020'000	510'000	274'510	1'294'510
John Tiner		M	V	M	250'000	350'000	560'000	–	1'160'000	580'000	137'255	1'297'255
Total					6'000'000	2'150'000	1'930'000	230'929	10'310'929	3'915'000	663'765	10'974'694

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

¹ Per 31. Dezember 2016 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 14.39. Die restlichen Aktien werden den Verwaltungsratsmitgliedern am oder um das Datum der Generalversammlung 2017 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 Die Aktionäre genehmigten an der Generalversammlung 2016 eine Maximalhöhe der Gesamtvergütung für die Verwaltungsratsmitglieder bis zur Generalversammlung 2017 von CHF 12 Mio. Für die an die Verwaltungsratsmitglieder gewährte Gesamtvergütung leistete die Gruppe in den Jahren 2016/2017 Zahlungen von CHF 0,5 Mio. für obligatorische Sozialversicherungsbeiträge gemäss den lokalen Sozialversicherungsgesetzen, die für die einzelnen Verwaltungsratsmitglieder aufgrund ihres Wohnsitzes und ihres Anstellungsverhältnisses anwendbar waren. Diese Beiträge sind in der Gesamtvergütung der Verwaltungsratsmitglieder nicht enthalten.

³ Das Honorar für den Vorsitz an den Präsidenten beträgt CHF 1,5 Mio. und wird zu 100% in Aktien der Gruppe gewährt. Der Präsident schlug vor, für den Zeitraum von der Generalversammlung 2016 bis zur Generalversammlung 2017 freiwillig auf 50% beziehungsweise CHF 0,75 Mio. seines Honorars für den Vorsitz zu verzichten, was vom Verwaltungsrat genehmigt wurde. Die Gesamtvergütung des Präsidenten enthielt für den Zeitraum von der Generalversammlung 2016 bis zur Generalversammlung 2017 bezogene Leistungen von CHF 230'929 für Vorsorgeleistungen, Krankenversicherungsbeiträge und Pauschalpensen.

VERWENDUNG DER AN DER GENERALVERSAMMLUNG 2017 GENEHMIGTEN VERGÜTUNG DES VERWALTUNGSRATS

An der Generalversammlung 2017 genehmigten die Aktionäre einen Gesamtbetrag von CHF 12 Mio. für die Vergütung an die Mitglieder des Verwaltungsrats im Zeitraum zwischen der Generalversammlung 2017 und der Generalversammlung 2018. Von diesem Betrag werden bis zur Generalversammlung 2018 insgesamt CHF 11,5 Mio. an Verwaltungsratsmitglieder bezahlt worden sein. Davon betreffen CHF 9,8 Mio. Honorare für die Mitgliedschaft im Verwaltungsrat der Gruppe sowie CHF 1,7 Mio. Honorare

bestimmter Verwaltungsratsmitglieder für ihre Mitgliedschaft in Verwaltungsräten von Tochtergesellschaften. Die Gesamtvergütung des Verwaltungsrats ist um 5% niedriger als im Vorjahr. Die gesamte Vergütung für Verwaltungsratsmitglieder, die neben dem Verwaltungsrat der Gruppe auch dem Verwaltungsrat einer Tochtergesellschaft angehörten, ist um 4% höher. Dies ist auf die Erhöhung der Vergütung in Zusammenhang mit den Verwaltungsrats-honoraren von Tochtergesellschaften zurückzuführen, die in der vorangehenden Berichtsperiode während der Start-up-Phase der Credit Suisse (Schweiz) AG nicht angefallen war.

VERGÜTUNG DER VERWALTUNGSRATSMITGLIEDER IN VERWALTUNGSRÄTEN VON TOCHTERGESELLSCHAFTEN

Mehrere Verwaltungsratsmitglieder gehören auch den Verwaltungsräten von Tochtergesellschaften der Gruppe an. Diese Praxis entspricht den Governance-Prinzipien für die Rechtseinheiten der Gruppe, die eine enge Abstimmung zwischen den Governance-Praktiken der Gruppe und ihrer wesentlichen Tochtergesellschaften fördern sollen.

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

Zusätzlich zu ihren Verwaltungsrats honoraren 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 Verwaltungsrats honorare von Tochtergesellschaften sind im Gesamtbetrag der Vergütung für 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 dies als Bestandteil der Vergütung des Verwaltungsratspräsidenten erachtet wird.

Künftig werden die Verwaltungsratsmitglieder, die neu in den Verwaltungsrat einer Tochtergesellschaft berufen werden, 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) erhalten. Dieser Betrag ist im Allgemeinen niedriger als die Honorare anderer externer Verwaltungsratsmitglieder von Tochtergesellschaften angesichts dessen, dass 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 Verwaltungsratssitzungen von Tochtergesellschaften im Verlaufe des Jahres zeigt, wie nachfolgend zu sehen ist.

Anzahl Verwaltungsratssitzungen von Tochtergesellschaften

	Verwaltungsrat	Ausschuss	Total
Tochtergesellschaft			
Credit Suisse (Schweiz) AG	7	12	19
Credit Suisse International (CSI) / Credit Suisse Securities (Europe) Limited (CSSEL)	12	18	30
Credit Suisse Holdings (USA) Inc.	17	15	32

ERGÄNZENDE INFORMATIONEN

Aktienbesitz der Mitglieder des Verwaltungsrats

Die nachfolgende Tabelle enthält den Aktienbesitz der Verwaltungsratsmitglieder, enger Familienmitglieder oder vom entsprechenden Verwaltungsratsmitglied kontrollierter Unternehmen. Per 31. Dezember 2017 und 2016 hielten keine Mitglieder des Verwaltungsrats Optionen.

Aktienbesitz des Verwaltungsrats nach Empfängern

Ende	2017	2016
31. Dezember (in Aktien) ¹		
Urs Rohner	189'956	197'861
Iris Bohnet	49'451	38'287
Andreas Gottschling	5'432	–
Alexander Gut	24'152	7'865
Andreas N. Koopmann	117'900	81'746
Seraina Macia	37'231	19'700
Kai S. Nargolwala	280'883	226'362
Joaquin J. Ribeiro	24'150	7'865
Severin Schwan	116'402	82'803
Richard E. Thornburgh	196'766	225'038
John Tiner	216'645	140'910
Alexandre Zeller	6'208	–
Total	1'265'176	1'028'437 ²

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

² Nicht einbezogen sind 35'809 Aktien im Besitz von Jassim Bin Hadam J.J. Al Thani, 70'883 Aktien im Besitz von Noreen Doyle und 96'318 Aktien im Besitz von Jean Lanier, jeweils per 31. Dezember 2016. Jassim Bin Hadam J.J. Al Thani, Noreen Doyle und Jean Lanier standen per 28. April 2017 nicht zur Wiederwahl in den Verwaltungsrat.

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 Kreditfazilitäten oder Kredite bis zur Höhe von CHF 20 Mio. zu marktüblichen Konditionen gewährt werden. Per 31. Dezember 2017, 2016 und 2015 beliefen sich die ausstehenden Kredite an Verwaltungsratsmitglieder auf CHF 11 Mio., CHF 10 Mio. und CHF 8 Mio.

Bei Verwaltungsratsmitgliedern, die Kredite erhalten, einschliesslich des Präsidenten, gelangen nicht die Mitarbeiterkonditionen zur Anwendung, sondern es gelten die gleichen Bedingungen wie für Kunden mit einer vergleichbaren Bonität. Falls nichts anderes vermerkt ist, erfolgen sämtliche Kredite an Verwaltungsratsmitglieder im Rahmen der üblichen Geschäftstätigkeit sowie im Wesentlichen zu denselben Konditionen, einschliesslich Zinssätzen und Sicherheiten, wie sie zum jeweiligen Zeitpunkt bei der Vergabe für vergleichbare Transaktionen mit anderen Personen galten, und beinhalten keine unüblichen Risiken. Zusätzlich zu den 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 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 2017, 2016 und 2015 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	2017	2016
31. Dezember (in CHF)		
Urs Rohner	4'745'000	4'830'000
Alexander Gut	30'000	30'000
Andreas N. Koopmann	5'197'600	4'195'000
Seraina Macia	968'000	976'000
Total	10'940'600	10'031'000

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

Ehemalige Mitglieder des Verwaltungsrats

Zwei ehemalige Mitglieder des Verwaltungsrats erhalten Sachleistungen in Form von Bürobeneutzung und Sekretariatsunterstützung. Diese Dienstleistungen werden nur sporadisch in Anspruch genommen und durch bestehende Ressourcen abgedeckt. Während der Jahre 2017 und 2016 wurden keine zusätzlichen Honorare, Abfindungen oder andere Vergütungen zugunsten von ehemaligen Mitgliedern des Verwaltungsrats beziehungsweise von diesen nahestehenden Personen bezahlt.

Vergütung der Gruppe

VERGÜTUNGSKONZEPT

Die Hauptelemente unseres aktuellen Vergütungskonzepts und dessen Anwendung auf verschiedene Mitarbeiterkategorien der Gruppe sind nachfolgend dargestellt.

Basissaläre

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

Funktionspauschale

Die Funktionspauschale ist eine fixe Vergütungskomponente für bestimmte Mitarbeitende, die nach den britischen regulatorischen Anforderungen als PRA Code Staff oder nach anderen regulatorischen Anforderungen der EU als materielle Risikonehmer gelten. Diese Pauschale wird im Hinblick auf die Rolle und die organisatorische Verantwortung der Personen festgelegt. Bei der Berechnung der Obergrenze für die variable leistungsbezogene Vergütung gemäss der Eigenkapitalrichtlinie IV (Capital Requirements Directive, CRD IV) und Eigenkapitalverordnung (Capital Requirements Regulation, CRR) gilt eine Funktionspauschale als fixe Vergütung. Für 2017 wurde die Pauschale ohne Aufschub ganz in bar ausgezahlt.

Variable leistungsbezogene Vergütung

Der variable leistungsbezogene Teil der Vergütung eines Mitarbeiters oder einer Mitarbeiterin für 2017 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 höherer Gesamtvergütung wurde ein Teil der variablen leistungsbezogenen Vergütung in bar ausbezahlt und der Rest in aufgeschobener Form zugeteilt.

Den Mitarbeitenden wird der Baranteil ihrer variablen leistungsbezogenen Vergütung in der Regel am dem Zuteilungsdatum folgenden regulären Zahltag ausgerichtet. Um die Vorschriften der CRD IV einzuhalten, erhalten Mitarbeitende in materiellen Risikonehmerpositionen gewisser Gruppengesellschaften in der EU 50% des ihnen sonst als Bargeldvergütung zustehenden nicht aufgeschobenen Teils der variablen leistungsabhängigen Vergütung in Form von Aktien. Diese Aktien werden bei der Zuteilung zwar übertragen, bleiben unter Anwendung von Übertragungsbeschränkungen für einen Zeitraum von 12 Monaten gesperrt.

Um eine Angleichung an die Marktpraxis sowie lokale Gegebenheiten sicherzustellen, werden seit 2015 zwei Tabellen für die aufgeschobenen Vergütungsanteile angewendet: eine für die Region Americas, die andere für den Rest der Welt. Die Aufschiebungssätze für 2017 lagen für Mitarbeitende in der Region Americas im Bereich von 17,5% bis 60% der variablen leistungsbezogenen Vergütung und beliefen sich für Mitarbeitende andernorts auf 17,5% bis 85% der variablen leistungsbezogenen Vergütung. Die Obergrenze der variablen leistungsbezogenen Vergütung, die für 2017 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) pro Mitarbeiter oder Mitarbeiterin.

Vergütungskomponenten nach Mitarbeiterkategorie

Mitarbeiterkategorie	Gesamtvergütung				
	Fixe Vergütung	Variable Vergütung			
		Barvergütung	Aufgeschobene Vergütung ¹		
Basis-salär			Aktien-an-sprüche	Performance-Share-Ansprüche	Contingent Capital Awards
Managing Directors und Directors, die MRTC sind			30%	50%	20%
Sonstige Directors			80%		20%
Sonstige MRTC			50%	50%	
Sonstige Mitarbeitende mit einer Gesamtvergütung von CHF/USD 250'000 oder mehr			100%		
Mitarbeitende mit einer Gesamtvergütung von unter CHF/USD 250'000					

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

Aufgeschobene Vergütung: wichtigste Merkmale

Anspruch	Entrichtung ¹	Periode, in der die Ansprüche erworben werden ¹	Leistungsbedingungen
Aktienansprüche	<ul style="list-style-type: none"> ■ Eine Namenaktie pro Anspruch ■ Dividendenäquivalente (zahlbar bei Lieferung) 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 3 Jahre (gestaffelter Erwerb) ■ 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-Ansprüche	<ul style="list-style-type: none"> ■ Eine Namenaktie pro Anspruch ■ Dividendenäquivalente (zahlbar bei Lieferung) 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 3 Jahre (gestaffelter Erwerb) ■ 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 Ansprüche ■ Ein Wertabschlag erfolgt bei einem Verlust⁴ derjenigen Division, in der der Mitarbeiter am 31. Dezember 2017 arbeitete, oder bei negativer Eigenkapitalrendite (ROE) der Gruppe, je nachdem, welcher Betrag höher ist ■ Bei Mitarbeitenden in den zentralen Diensten und in der Strategic Resolution Unit wird der Wertabschlag nur im Falle einer negativen Eigenkapitalrendite der Gruppe vorgenommen
Contingent Capital Awards (CCA)	<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 FINMA 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 3 Jahre (Erwerb nach Sperrfrist) ■ 5 Jahre (Erwerb nach Sperrfrist) für Risk Managers² ■ 7 Jahre (Erwerb nach Sperrfrist) für Senior Managers³ 	Bis zur Übertragung würde der Kapitalbetrag auf null abgeschrieben und verfallen, falls: <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 örtlichen rechtlichen oder regulatorischen Anforderungen zu erfüllen.

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

³ Senior Managers sind eine Untergruppe von PRA Code Staff. 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 PRA und die britische Financial Conduct Authority definierten Senior-Management-Funktionen und Verantwortungsprofile für die betreffenden britischen Rechtseinheiten ausüben beziehungsweise übernehmen.

⁴ Siehe Tabelle «Möglicher Wertabschlag auf Performance-Share-Ansprüche».

Möglicher Wertabschlag auf Performance-Share-Ansprüche

Wie die oben stehende Tabelle zeigt, können Performance-Share-Ansprüche einer Kürzung im Fall eines Verlusts der Division unterliegen. Die Höhe der möglichen Kürzung kann der nachstehenden Tabelle entnommen werden.

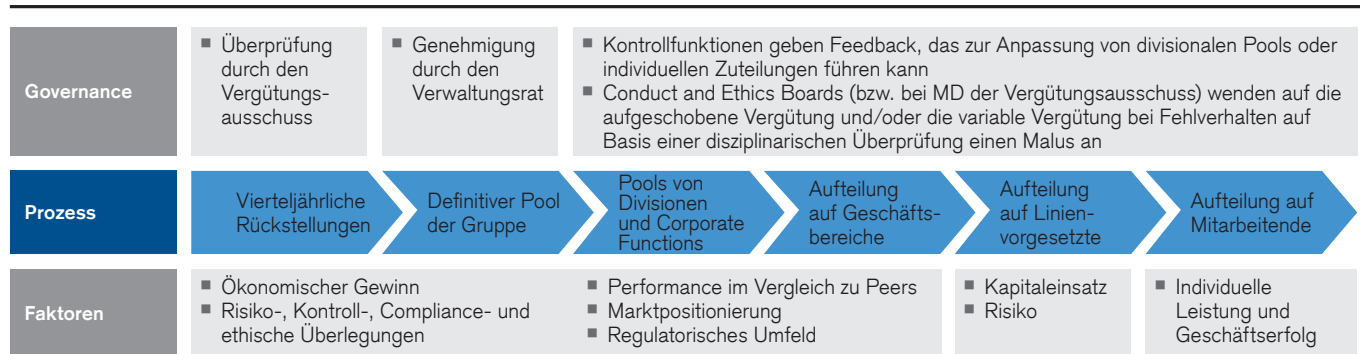
Wertabschlag, falls Division einen Verlust macht

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

Pools für die variable leistungsbezogene Vergütung

Bei der Festlegung der Pools strebt der Vergütungsausschuss eine ausgewogene Verteilung des Gewinns zwischen Aktionären und Mitarbeitenden an. Das primäre Leistungskriterium für die Pool-Beträge sind die Finanzergebnisse der Gruppe in Bezug auf den ökonomischen Gewinn, gemessen als bereinigtes Ergebnis vor Steuern unter Ausschluss des Aufwands für variable leistungsbezogene Vergütung, nach Abzug der Eigenkapitalkosten. Auch nichtfinanzielle Faktoren werden bei der Festlegung der Pool-Beträge berücksichtigt, wie etwa die Fortschritte bei der Erreichung strategischer Ziele, Marktpositionierung und Markttrend, risikobezogene Angelegenheiten, die relative Leistung im Vergleich zu Mitbewerbern sowie ausserordentliche Ereignisse, wie beispielsweise Unternehmensrestrukturierungen, die Beilegung grosser Rechtsfälle aus früheren Geschäftsaktivitäten oder andere Ausnahmefälle. Der Vergütungsausschuss kann in diesem Zusammenhang in eigenem Ermessen Anpassungen (einschliesslich Kürzungen) der Pools für die variable Vergütung vornehmen.

Pools für die variable leistungsbezogene Vergütung



Für 2017 stellte der Vergütungsausschuss eine Steigerung des bereinigten Ergebnisses vor Steuern der Gruppe um 349% von CHF 0,6 Mia. im Jahr 2016 auf CHF 2,8 Mia. im Jahr 2017 fest und bestätigte, dass die Gruppe starke Fortschritte bei der Verfolgung ihrer strategischen Prioritäten erzielt hat. Zu diesen zählen ein profitables Wachstum und eine positive Operating Leverage durch sowohl einen höheren Ertrag als auch einen geringeren Geschäftsaufwand. Weiter ist die Abwicklung der Strategic Resolution Unit auf gutem Weg, um bis Ende 2018, ein Jahr früher als geplant, abgeschlossen zu werden, was die Belastung der operativen Gewinne der Gruppe durch Altlasten ab 2019 wesentlich reduziert. Der Vergütungsausschuss würdigte auch eine Reihe anderer Faktoren wie die relative Performance gegenüber Vergleichsunternehmen, die Marktpositionierung und Markttrends sowie Kontroll-, Risiko- und ethische Überlegungen. Ausserdem berücksichtigte der Vergütungsausschuss die Auswirkungen der Reduktion der latenten Steuerguthaben (DTA) durch die Inkraftsetzung des Tax Cuts and Jobs Act in den USA, was im vierten Quartal 2017 zu einem zahlungsunwirksamen Steueraufwand von CHF 2,3 Mia. beim Reingewinn führte, die primär mit unseren latenten Steuerguthaben in den USA zusammenhing. Obwohl dieses Ereignis ausserhalb der Kontrolle des Managements lag und minimale Auswirkungen auf die Kapitalausstattung, Liquidität, unsere Fähigkeit zur Dividendenausschüttung oder die bereinigten Ergebnisse der Gruppe hatte, hat der Vergütungsausschuss eine Anpassung nach unten von rund CHF 100 Mio. vorgenommen. Der Vergütungsausschuss schlug einen Pool der Gruppe von insgesamt CHF 3'190 Mio. vor, 3% mehr als 2016, was vom Verwaltungsrat gutgeheissen wurde.

► Die bereinigten Ergebnisse sind Nicht-GAAP-Finanzkennzahlen, die Folgendes ausschliessen: Goodwill-Abschreibung, Immobilientransaktionen, Verkauf von Geschäftsbereichen, Restrukturierungskosten sowie signifikante Aufwendungen für Rechtsstreitigkeiten. Siehe «Bereinigte Ergebnisse» in II – Kommentar zu den Resultaten – Credit Suisse für weitere Informationen zu den bereinigten Ergebnissen.

Vergleich mit Bezugsgruppen

Die Beurteilung des wirtschaftlichen Umfelds und der Konkurrenzsituation ist ein wichtiges Element im Vergütungsprozess, um eine marktgerechte und gleichzeitig konkurrenzfähige Vergütung der Mitarbeitenden sicherzustellen. Die Höhe der Vergütung

einzelner Funktionen wird unter Einbezug interner und externer Vergleichsanalysen festgelegt, wobei auch geografische Unterschiede berücksichtigt werden. Der Vergütungsausschuss erhält vom unabhängigen Vergütungsberater regelmässige Berichte über Branchen- und Markttrends, einschliesslich Leistungs- und Vergütungstrends der wichtigsten Wettbewerber. Zur Bezugsgruppe der Gruppe gehören Bank of America, Barclays, Citigroup, Deutsche Bank, Goldman Sachs, JPMorgan Chase, Morgan Stanley und UBS. Spezifische Leistungsvergleiche können je nach Geschäftsbereich oder geografischem Standort bei Bedarf andere Vergleichsunternehmen umfassen.

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 Compliance and Regulatory Affairs, General Counsel, Human Resources, der Internen Revision, Product Control sowie Risk Management 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 kann der Vergütungsausschuss Anpassungen an den divisionalen Pools, die der CEO vorschlägt, genehmigen.

Neben Risikoüberlegungen können sich auch Disziplinarfälle auf die Vergütungsentscheidungen auswirken. Die Conduct and Ethics Boards (CEBs) überprüfen alle disziplinarischen Vorfälle und entscheiden über die Disziplinar massnahmen, die von Empfehlungsteams vorgeschlagen werden. Diese setzen sich aus Vertretern der Kontrollfunktionen zusammen. Die CEBs wurden auf Gruppenebene sowie für alle Geschäftsdivisionen und die Corporate Functions insgesamt eingerichtet. Das Group CEB kommt vierteljährlich zusammen, um sicherzustellen, dass die verhängten

Sanktionen mit der Risikobereitschaft der Gruppe, der Marktpraxis und den regulatorischen Anforderungen im Einklang stehen.

MALUS- UND RÜCKFORDERUNGSBESTIMMUNGEN

Alle zugesprochenen aufgeschobenen Vergütungsansprüche enthalten Bestimmungen, die es der Gruppe ermöglichen, die Ansprüche vor ihrer Übertragung zu reduzieren oder zu annullieren, falls die Person ein bestimmtes Fehlverhalten aufweist («Malus»).

Im Jahr 2017 sind Malusbestimmungen zur Anwendung gekommen. Alle variablen leistungsbezogenen Vergütungen an PRA Code Staff 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 Ansprüche vor der Übertragung ■ Gilt für alle ausstehenden aufgeschobenen Ansprüche, die zugesprochen wurden 	<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 aufgeschobenen und nicht aufgeschobenen variablen Vergütungen nach Erwerb und Übertragung ■ Bei PRA Code Staff 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 örtlichem Recht zulässig ist 	<p>Bei PRA Code Staff 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 oder schwerwiegende Fehler; ■ schwerem 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>

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

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

Mitarbeiterkategorien	Vergütungsprozess
<p>Risikonehmer (Covered Employees)</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ MRTC ■ Umsatz generierende Mitarbeitende der Divisionen Global Markets und Investment Banking & Capital Markets, die in den USA arbeiten 	<p>Fokus auf Risikobeurteilung</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Risikonehmer 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>MRTC</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 Risikonehmer und Kaderpersonal in sensiblen Kontrollstellen identifiziert werden, wie von den Aufsichtsbehörden der EU und Grossbritanniens vorgeschrieben ■ Sonstige Mitarbeitende, deren Funktion mit potenziellen Auswirkungen auf das Markt-, Reputations- oder operationelle Risiko der Gruppe verbunden ist 	

VERGÜTUNGSERGEBNISSE FÜR 2017

45% der variablen, leistungsbezogenen Vergütung für 2017 erfolgten in aufgeschobener Form, gegenüber 43% im Jahr 2016. Ihre

Übertragung unterliegt bestimmten Voraussetzungen, unter anderem hinsichtlich des fortbestehenden Arbeitsverhältnisses, der Leistung, der Marktbedingungen und der Malusbestimmungen.

Zugeteilte Gesamtvergütung

Für	2017			2016		
	Frei verfügbar	Aufgeschoben	Total	Frei verfügbar	Aufgeschoben	Total
Fixe Vergütung (in Mio. CHF)						
Saläre	5'504	90	5'594	5'728	–	5'728
Sozialversicherung	671	–	671	697	–	697
Sonstige	600 ¹	–	600	710 ¹	–	710
Total fixe Vergütung	6'775	90	6'865	7'135	–	7'135
Variable Leistungsvergütung (in Mio. CHF)						
Flüssige Mittel	1'708	–	1'708	1'706	–	1'706
Aktienansprüche	38	613	651	37	566	603
Performance-Share-Ansprüche	–	478	478	–	451	451
Contingent Capital Awards	–	241	241	–	229	229
Sonstige Baransprüche	–	112	112	–	95 ²	95 ²
Total variable Leistungsvergütung	1'746	1'444	3'190	1'743	1'341	3'084
Sonstige variable Vergütung (in Mio. CHF)						
Abfindungsansprüche	1	–	1	8	–	8
Barkommissionen	–	–	–	20	–	20
Sonstige ³	26	244	270 ⁴	47	350	397 ⁵
Total sonstige variable Vergütung	27	244	271	75	350	425
Zugeteilte Gesamtvergütung (in Mio. CHF)						
Zugeteilte Gesamtvergütung	8'548	1'778	10'326	8'953	1'691	10'644
davon garantierte Bonuszahlungen	49	72	121	27	35	62

¹ Enthält für die Jahre 2017 und 2016 einen Aufwand für Vorsorgepläne und sonstige Leistungen für Mitarbeitende im Ruhestand von CHF 242 Mio. beziehungsweise CHF 384 Mio.

² Angepasst aufgrund des geänderten Vorschlags der Geschäftsleitung für die STI-Ansprüche 2016, der von den Aktionären an der Generalversammlung 2017 genehmigt wurde.

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

⁴ Enthält Cash Retention Awards von CHF 65 Mio. in Asia Pacific.

⁵ Enthält aufgeschobene Aktienansprüche und Cash Retention Awards im Umfang von CHF 249 Mio. im Zusammenhang mit der Umstrukturierung der Geschäftsbereiche von Global Markets und Investment Banking & Capital Markets.

Anzahl Mitarbeitende mit variabler leistungsbezogener und anderer Vergütung

	2017			2016		
	MRTC ¹	Übrige Mitarbeitende	Total	MRTC ¹	Übrige Mitarbeitende	Total
Anzahl Mitarbeitende, welchen variable Leistungsvergütung zugeteilt wurde						
Variable Leistungsvergütung	1'070	41'614	42'684	939	42'473	43'412
davon bar	1'070	41'614	42'684	939	42'473	43'412
davon Aktienansprüche	983	6'011	6'994	897	6'145	7'042
davon Performance-Share-Ansprüche	990	859	1'849	890	905	1'795
davon Contingent Capital Awards	963	4'833	5'796	869	4'910	5'779
davon sonstige Baransprüche	41	240	281	49	176	225
Anzahl Mitarbeitende, welchen sonstige variable Vergütung zugeteilt wurde						
Abfindungsansprüche	2	181	183	1	195	196
Barkommissionen	–	–	–	–	220	220
Garantierte Bonuszahlungen	16	162	178	11	151	162
Sonstige ²	44 ³	821	865	148 ³	690	838

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

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

³ Für 2017 und 2016 wurden an 3 beziehungsweise 12 MRTC Zahlungen für Neueintritte geleistet.

Gesamtvergütung für Risikonehmer und Kaderpersonal in sensiblen Kontrollstellen

Für	2017			2016		
	Frei verfügbar	Aufgeschoben	Total	Frei verfügbar	Aufgeschoben	Total
Fixe Vergütung (in Mio. CHF)						
Total fixe Vergütung	536	59	595	510	–	510
Variable Leistungsvergütung (in Mio. CHF)						
Flüssige Mittel	298	–	298	285	–	285
Aktienansprüche	38	177	215	36 ¹	163 ¹	199
Performance-Share-Ansprüche	–	299	299	–	279	279
Contingent Capital Awards	–	116	116	–	108	108
Sonstige Baransprüche	–	35	35	–	28	28
Total variable Leistungsvergütung	336	627	963	321	578	899
Sonstige variable Vergütung (in Mio. CHF)						
Abfindungsansprüche	1	–	1	1	–	1
Sonstige ²	8 ³	88	96	17 ³	215	232
Total sonstige variable Vergütung	9	88	97	18	215	233
Gesamtvergütung (in Mio. CHF)						
Gesamtvergütung	881	774	1'655	849	793	1'642
davon garantierte Bonuszahlungen	10	25	35	3	9	12

Ohne Geschäftsleitungsmitglieder, die am 31. Dezember 2017 im Amt waren. Die Zuteilung der Gesamtvergütung für MRTC für 2017 und 2016 erfolgte zu 47% beziehungsweise 48% in aufgeschobener Form. Die Zuteilung der variablen leistungsbezogenen Gesamtvergütung für MRTC für 2017 und 2016 erfolgte zu 65% beziehungsweise 64% in aufgeschobener Form.

¹ Die Vorperiode wurde korrigiert.

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

³ Für 2017 und 2016 beliefen sich die Zahlungen an MRTC für Neueintritte auf CHF 5 Mio. beziehungsweise CHF 12 Mio.

Personalaufwand

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 leistungsbezogene Barvergütung für das laufende Jahr, die Amortisierung von in früheren Jahren zugeteilten aufgeschobenen

Vergütungsansprüchen sowie Zahlungen für Freisetzung, Kommissionen an Mitarbeitende, Ersatz-Awards, Retention-Awards und Zahlungen für Neueintritte. Die Erfassung der Aufwendungen der für eine Periode zugeteilten aufgeschobenen variablen leistungsbezogenen Vergütung erfolgt in künftigen Perioden in Abhängigkeit vom fortbestehenden Arbeitsverhältnis, von Leistungs- und Maluskriterien sowie weiteren Restriktionen.

Personalaufwand

	2017			2016		
	Laufende Vergütung	Aufgeschobene Vergütung	Total	Laufende Vergütung	Aufgeschobene Vergütung	Total
Fixer Vergütungsaufwand (in Mio. CHF)						
Saläre	5'504	52 ¹	5'556	5'728	25	5'753
Sozialversicherung ²	671	–	671	697	–	697
Sonstige ³	600	–	600	710	–	710
Total fixer Vergütungsaufwand	6'775	52	6'827	7'135	25	7'160
Variabler Leistungsvergütungsaufwand (in Mio. CHF)						
Flüssige Mittel	1'708	–	1'708	1'706	–	1'706
Aktienansprüche	38	525 ⁴	563	37	603 ⁴	640
Performance-Share-Ansprüche	–	348	348	–	370	370
Contingent Capital Awards	–	280	280	–	235	235
Contingent-Capital-Aktienansprüche	–	18	18	–	30	30
Capital-Opportunity-Facility-Ansprüche	–	14	14	–	13	13
Plus-Bond-Ansprüche	–	–	–	–	5	5
Partner-Asset-Facility-2008-Ansprüche ⁵	–	7	7	–	13	13
Sonstige Baransprüche	–	392	392	–	335	335
Total variabler Leistungsvergütungsaufwand	1'746	1'584	3'330	1'743	1'604	3'347
Sonstiger variabler Vergütungsaufwand (in Mio. CHF)						
Abfindungszahlungen	1	–	1	8	–	8
Kommissionen	–	–	–	20	–	20
Sonstige ⁶	19	–	19	37	–	37
Total sonstiger variabler Vergütungsaufwand	20	–	20	65	–	65
Total Vergütungsaufwand (in Mio. CHF)						
Total Vergütungsaufwand	8'541	1'636	10'177	8'943	1'629	10'572

Restrukturierungsaufwand im Zusammenhang mit der strategischen Neuausrichtung der Gruppe ist gesondert und nicht als Teil des Personalaufwands ausgewiesen. Dieser Restrukturierungsaufwand schliesst 2017 Barabfindungen von CHF 192 Mio. für 1'774 Mitarbeitende ein, verglichen mit CHF 218 Mio. für 1'796 Mitarbeitende im Vorjahr.

¹ Enthält fixen aufgeschobenen Aufwand von CHF 4 Mio. für Aktienansprüche und CHF 48 Mio. für sonstige Baransprüche.

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

³ Enthält für die Jahre 2017 und 2016 einen Aufwand für Vorsorgepläne und sonstige Leistungen für Mitarbeitende im Ruhestand von CHF 242 Mio. beziehungsweise CHF 384 Mio.

⁴ Enthält einen Vergütungsaufwand von CHF 34 Mio. und CHF 46 Mio. im Zusammenhang mit Ersatzaktienansprüchen, die 2017 beziehungsweise 2016 zugeteilt wurden.

⁵ Enthält die Veränderung des Fair Value der zugrunde liegenden indexierten Vermögenswerte während der Periode.

⁶ Enthält Ersatz-Awards, um Mitarbeitende für die Löschung aufgeschobener Vergütungen durch ihre früheren Arbeitgeber in entsprechender Höhe zu entschädigen, sowie Retention-Awards und Zahlungen für Neueintritte.

ERGÄNZENDE INFORMATIONEN

Geschätzter nicht erfasster Vergütungsaufwand

Die Tabelle zeigt den geschätzten, in der Erfolgsrechnung noch nicht erfassten Vergütungsaufwand für aufgeschobene Vergütungsansprüche für 2017 sowie die per 31. Dezember 2017 noch ausstehenden aufgeschobenen Ansprüche aus früheren

Vergütungsperioden. Die Zahlen beruhen auf den Werten der einzelnen Ansprüche zum Zuteilungszeitpunkt unter Berücksichtigung aktueller Fair-Value-Schätzungen für Anpassungen aufgrund von Leistungskriterien oder der Verwirkung von Ansprüchen, jedoch ohne Berücksichtigung möglicher künftiger Marktwertanpassungen.

Geschätzter nicht erfasster Vergütungsaufwand

Ende	Aufgeschobene Vergütung		2017	Aufgeschobene Vergütung		2016
	Für 2017	Für Ansprüche des Vorjahres		Für 2016	Für Ansprüche des Vorjahres	
Geschätzter nicht erfasster Vergütungsaufwand (in Mio. CHF)						
Aktienansprüche	569	472 ¹	1'041	565	445 ¹	1'010
Performance-Share-Ansprüche	445	158	603	446	119	565
Contingent Capital Awards	229	119	348	218	109	327
Contingent-Capital-Aktienansprüche	–	3	3	–	24	24
Sonstige Baransprüche	112	194	306	95 ²	181	276 ²
Total geschätzter nicht erfasster Vergütungsaufwand	1'355	946	2'301	1'324	878	2'202

¹ Enthält einen geschätzten nicht erfassten Vergütungsaufwand von CHF 71 Mio. und CHF 43 Mio. im Zusammenhang mit Ersatzaktienansprüchen, die 2017 beziehungsweise 2016 an neue Mitarbeitende zugeteilt wurden und sich nicht auf Vorjahre beziehen.

² Angepasst aufgrund des geänderten Vorschlags der Geschäftsleitung für die STI-Ansprüche 2016, der von den Aktionären an der Generalversammlung 2017 genehmigt wurde.

Einschränkungen bezüglich aktienbasierter Ansprüche

Die Gruppe verbietet ihren Mitarbeitenden, Transaktionen zur Absicherung des Werts von ausstehenden aktienbasierten Ansprüchen vorzunehmen; hingegen erlaubt sie ihnen Absicherungen für Ansprüche, die bereits übertragen wurden. Auch die Verpfändung von noch nicht übertragenen oder von übertragenen, aber noch nicht gelieferten aktienbasierten Ansprüchen ist nur mit Bewilligung des Vergütungsausschusses zulässig. Diese Bestimmungen gelten auch für die Mitglieder der Geschäftsleitung.

Auswirkungen der aktienbasierten Vergütung auf das Eigenkapital

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

Im Jahr 2017 erfolgte die Erfüllung der Verpflichtungen der Gruppe zur Lieferung von Aktien durch Käufe am Markt. Die Gruppe beabsichtigt, ihre künftigen Verpflichtungen weiterhin durch Käufe am Markt zu erfüllen.

Ausstehende aktienbasierte Ansprüche

Ende 2017 waren 147,5 Mio. aktienbasierte Ansprüche ausstehend, davon waren 84,9 Mio. Aktienansprüche, 54,2 Mio. Performance-Share-Ansprüche und 8,4 Mio. CCA-Ansprüche.

► Siehe «Anhang 28 – Aufgeschobene Mitarbeitervergütung» in VI – Konsolidierte Jahresrechnung – Credit Suisse Group für weitere Informationen.

Nachfolgende Aktivität

Für Leistungen im Geschäftsjahr 2017 teilte die Gruppe Anfang 2018 rund 34,1 Mio. neue Aktienansprüche und 26,5 Mio. neue Performance-Share-Ansprüche zu. Zudem wurde entsprechend

der Vergütungspolitik der Gruppe aufgeschobene variable leistungsbezogene Vergütung in Form von CCA im Umfang von CHF 241 Mio. zugeteilt.

Im ersten Halbjahr 2018 plant die Gruppe, 68.1 Mio. aufgeschobene aktienbasierte Ansprüche aus den Vorjahren zu begleichen einschliesslich 40.2 Mio. Aktienansprüche und 25.3 Mio. Performance-Share-Ansprüche. Die Gruppe plant, dieser Lieferverpflichtung durch Aktienkäufe am Markt nachzukommen.

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

Veränderungen des Werts der ausstehenden aufgeschobenen Vergütung

Der Wert der Ansprüche aus aufgeschobener Vergütung der Mitarbeitenden verändert sich während der Übertragungsfrist aufgrund von expliziten und impliziten Wertveränderungen. Implizite Wertveränderungen ergeben sich primär aus marktbedingten Auswirkungen, etwa aus Änderungen des Aktienkurses der Gruppe, Änderungen des Werts der COF und CCA sowie Wechselkursänderungen. Explizite Wertveränderungen können sich aus Bedingungen bei Performance-Share-Ansprüchen, der Verwirkung von Ansprüchen oder aus den allgemeinen Malusbestimmungen bei allen aufgeschobenen Ansprüchen ergeben. Der effektive Wert eines Anspruchs steht erst bei der endgültigen Lieferung fest.

► Siehe «Anhang 28 – Aufgeschobene Mitarbeitervergütung» in VI – Konsolidierte Jahresrechnung – Credit Suisse Group für weitere Informationen.

Die Tabelle zeigt den Vergleich der ausstehenden Ansprüche aus aufgeschobener Vergütung per Ende 2016 beziehungsweise 2017 und weist die Wertveränderungen aufgrund von impliziten und expliziten Anpassungen aus. Im Jahr 2017 waren die Veränderungen des Werts vor allem auf implizite Anpassungen hauptsächlich infolge von Änderungen des Aktienkurses der Gruppe, Wechselkursänderungen sowie Wertveränderungen der CCA zurückzuführen.

Ausstehende Ansprüche aus aufgeschobener Vergütung

im Jahr / Ende	Total ausstehend per Ende 2016	2017 zugeteilt	2017 erworben/ aus- geliefert	Nachträg- liche explizite An- passungen	Nachträg- liche implizite An- passungen	Total ausstehend per Ende 2017	% davon nachträg- lichen An- passungen ausgesetzt
							100%
Baransprüche (in Mio. CHF)							
CCA	806	224	(306)	(29)	50	745	100%
Sonstige Baransprüche	461	199	(240)	(14)	(4)	402	100%
Aktienbasierte Ansprüche (in Mio. CHF)							
Aktienansprüche	1'069	789	(581)	(69)	269	1'477	100%
Performance-Share-Ansprüche	707	458	(364)	(32)	174	943	100%
CCA-Aktienansprüche	197	–	(77)	(6)	32	146	100%
Total	3'240	1'670	(1'568)	(150)	521	3'713	



Bericht der Revisionsstelle

An die Generalversammlung der Credit Suisse Group AG, Zürich

Wir haben den Vergütungsbericht vom 23. März 2018 der Credit Suisse Group AG (die "Gruppe") für das am 31. Dezember 2017 abgeschlossene Geschäftsjahr geprüft. Die Prüfung beschränkte sich dabei auf die Angaben nach Art. 14 – 16 der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV) in den mit (geprüft) gekennzeichneten Abschnitten auf den Seiten 255 bis 267 des Vergütungsbericht.

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 – 16 der VegüV entspricht.

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

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

Prüfungsurteil

Nach unserer Beurteilung entspricht der Vergütungsbericht der Gruppe für das am 31. Dezember 2017 abgeschlossene Geschäftsjahr dem Gesetz und den Art. 14 – 16 der VegüV.

KPMG AG

Nicholas Edmonds
Zugelassener Revisionsexperte
Leitender Revisor

Ralph Dicht
Zugelassener Revisionsexperte

Zürich, 23. März 2018