

# V – Vergütung

<b>Brief des Vorsitzenden des Vergütungsausschusses</b>	<b>256</b>
<b>Vergütung der Geschäftsleitung</b>	<b>261</b>
<b>Vergütung der Gruppe</b>	<b>269</b>
<b>Vergütung des Verwaltungsrats</b>	<b>278</b>
<b>Vergütungsstruktur</b>	<b>283</b>
<b>Prozesse zur Festlegung der Vergütung</b>	<b>288</b>
<b>Bericht der Revisionsstelle</b>	<b>290</b>

# Vergütung

## Brief des Vorsitzenden des Vergütungsausschusses



**Kai S. Nargolwala**  
Vorsitzender des  
Vergütungsausschusses

### Sehr geehrte Aktionärinnen und Aktionäre

Als Vorsitzender des Vergütungsausschusses des Verwaltungsrats freue ich mich, Ihnen den Vergütungsbericht 2019 vorzulegen.

Das Jahr 2019 war von vielen externen Herausforderungen und Veränderungen für unser Geschäftsumfeld gekennzeichnet. Dabei befanden wir uns dank unserer Strategie, die wir zu Beginn der Restrukturierungsphase eingeschlagen haben, trotz der globalen und insbesondere europäischen Gegenwinde in einer robusteren Position. Hinzu kam, dass wir erfreulicherweise auf eine Vielzahl interner Talente zurückgreifen konnten, um zum Beispiel mehrere Führungskräfte in die Geschäftsleitung zu berufen. Dies ist Ausdruck unserer soliden Nachfolgeplanung und Talententwicklung.

Im Einklang mit unserer Verpflichtung, eine ausgewogenere Verteilung des Gewinns zwischen unseren Aktionären und Mitarbeitenden zu bewirken, haben wir trotz deutlich gesteigerter Profitabilität die variable leistungsbezogene Vergütung auf Gruppenebene praktisch unverändert belassen.

Persönlich möchte ich hinzufügen, dass ich die Gelegenheit, viele unserer Aktionärinnen und Aktionäre zu treffen und in persönlichen Gesprächen Einblicke durch sie zu erhalten, wiederum sehr geschätzt habe. Ich bin der Überzeugung, dass der vorliegende Vergütungsbericht sowie die darin beschriebenen Entscheidungen und Ergebnisse dieses Feedback reflektieren.

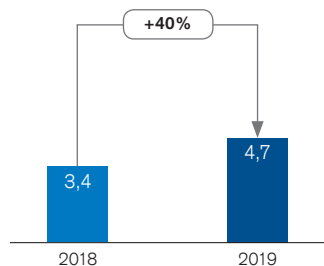
### Kernpunkte der geschäftlichen Entwicklung im Jahr 2019

Im ersten Jahr nach Abschluss der Restrukturierungsphase haben wir unsere operative Leistung trotz volatiler Märkte, eines anhaltend niedrigen oder negativen Zinsumfelds und unsicherer Entwicklung in Politik und Handel weiter verbessert. Der Vergütungsausschuss hebt insbesondere die folgenden Verbesserungen bezüglich der Performance der Gruppe hervor:

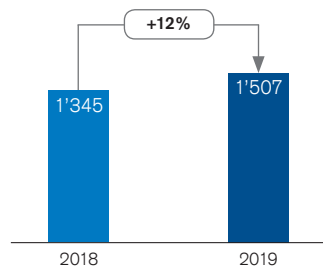
- Ein Ergebnis vor Steuern von CHF 4,7 Mia., was einer Steigerung von 40% gegenüber dem Vorjahr entspricht;
- Ein den Aktionären zurechenbarer Reingewinn von CHF 3,4 Mia., eine Steigerung von 69% gegenüber dem Vorjahr
- Netto-Neugelder der Gruppe von CHF 79,3 Mia. und verwaltete Vermögen von CHF 1'507,2 Mia. im Jahr 2019, verglichen mit CHF 53,7 Mia. bzw. CHF 1'344,9 Mia. im Jahr 2018;
- Anstieg der Erträge in den Wealth-Management-bezogenen Geschäftsbereichen um 9% gegenüber dem Vorjahr trotz des anspruchsvollen Umfeldes;
- Global Markets steigerte den Nettoertrag im Jahresvergleich um 13% auf USD 5,8 Mia., wodurch der Marktanteil in all unseren wichtigen Geschäftsbereichen wuchs;
- Eine Rendite auf dem materiellen Eigenkapital (Return on Tangible Equity, RoTE) von 8,7% gegenüber 5,4% im Vorjahr;
- Materieller Buchwert pro Aktie (Tangible Book Value per Share, TBVPS) von CHF 15,88, was einer Zunahme um 4% gegenüber dem Vorjahr entspricht; und
- Ein anhaltender Fokus auf die Verbesserung des Risikomanagements sowie auf wirksame Compliance und Kontrollen, mit einer intensivierten Überwachung seitens des Conduct and Financial Crime Control Committee des Verwaltungsrats.

### Kernpunkte zur Performance der Gruppe

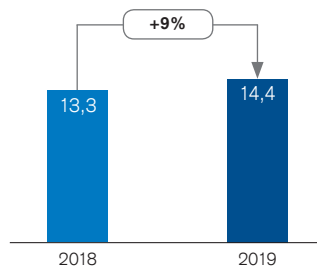
**Vorsteuergewinn**  
(in Mia. CHF)



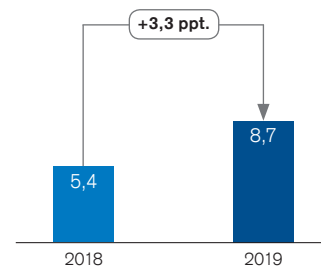
**Verwaltete Vermögen**  
(in Mia. CHF)



**Wealth-Management-bezogener Nettoertrag<sup>1</sup>** (in Mia. CHF)



**Rendite auf dem materiellen Eigenkapital (%)**

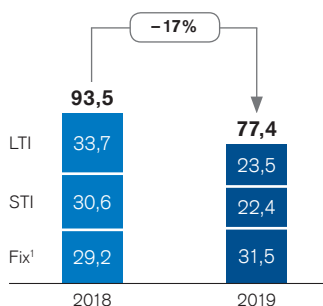


Die Rendite auf dem materiellen Eigenkapital basiert auf dem materiellen Eigenkapital der Aktionäre, einer Nicht-GAAP-Finanzkennzahl, die aus dem Total des Eigenkapitals der Aktionäre abzüglich Goodwill und sonstiger immaterieller Werte berechnet wird, wie es aus unserer Bilanz hervorgeht. Der materielle Buchwert pro Aktie ist eine Nicht-GAAP-Finanzkennzahl und berechnet sich, indem das materielle Eigenkapital der Aktionäre durch die Gesamtzahl der ausstehenden Aktien dividiert wird.

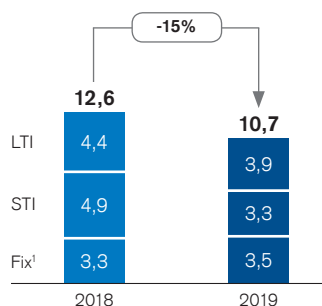
<sup>1</sup> Verweise auf unsere Wealth-Management-bezogenen Geschäftsbereiche beziehen sich auf unsere Division Swiss Universal Bank, unsere Division International Wealth Management und unseren Geschäftsbereich Wealth Management & Connected in unserer Division Asia Pacific oder deren kombinierte Ergebnisse.

## Vergütungsentscheide für 2019

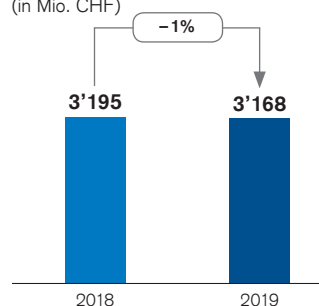
### Vergütung der Geschäftsleitung (in Mio. CHF)



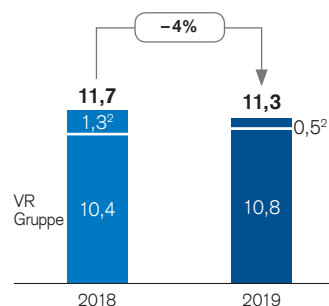
### Vergütung des CEO (in Mio. CHF)



### Zugeteilte variable leistungsbezogene Vergütung auf Gruppenebene (in Mio. CHF)



### Vergütung des Verwaltungsrats (in Mio. CHF)



Die obigen Zahlen können Rundungsdifferenzen enthalten.

<sup>1</sup> Fixe Vergütung umfasst Basissalär, Funktionspauschalen, Dividendenäquivalente sowie Vorsorge- und andere Leistungen.

<sup>2</sup> Vergütung für Mitgliedschaft in Verwaltungsräten von Tochtergesellschaften.

### Vergütung der Geschäftsleitung

Die Gesamtvergütung der Geschäftsleitung für 2019 beläuft sich auf CHF 77,4 Mio. und setzt sich wie folgt zusammen:

- eine fixe Vergütung in Höhe von CHF 31,5 Mio., wobei ein Teil des genehmigten Gesamtbetrags der fixen Vergütung an neu ernannte bzw. beförderte Mitglieder der Geschäftsleitung gezahlt wurde;
- ein Gesamtbetrag für kurzfristige Incentive Awards (STI-Ansprüche) in Höhe von CHF 22,4 Mio., welcher der Generalversammlung 2020 zur Genehmigung unterbreitet wird; und
- ein Gesamtbetrag für langfristige Incentive Awards (LTI-Opportunität) mit einem Fair Value zum Zeitpunkt der Zuteilung von CHF 23,5 Mio. Er liegt damit unter dem an der Generalversammlung 2019 genehmigten Betrag von CHF 30,2 Mio., was auf Rücktritte und Austritte aus der Geschäftsleitung zurückzuführen ist.

→ Siehe «Vergütung der Geschäftsleitung» für weitere Informationen.

Die Vergütung der Geschäftsleitung für 2019 ist um 17% niedriger als der Betrag für 2018. Dieser Rückgang ist hauptsächlich bedingt durch die Veränderungen in der Zusammensetzung der Geschäftsleitung während des Jahres (einschliesslich des dadurch bedingten Verfalls ausstehender Ansprüche), die geringere Performance gegenüber den STI-Leistungszielen für 2019 sowie einen niedrigeren Fair Value der an der Generalversammlung 2019 genehmigten LTI-Opportunität 2019. Wären alle per Ende 2019 amtierenden Geschäftsleitungsmitglieder während des gesamten Jahres in ihren entsprechenden Positionen beschäftigt gewesen, hätte die Gesamtvergütung rund CHF 81,4 Mio. betragen oder wäre um 13% niedriger gewesen als die Vergütung der Geschäftsleitung 2018.

### Vergütung des Chief Executive Officer (CEO)

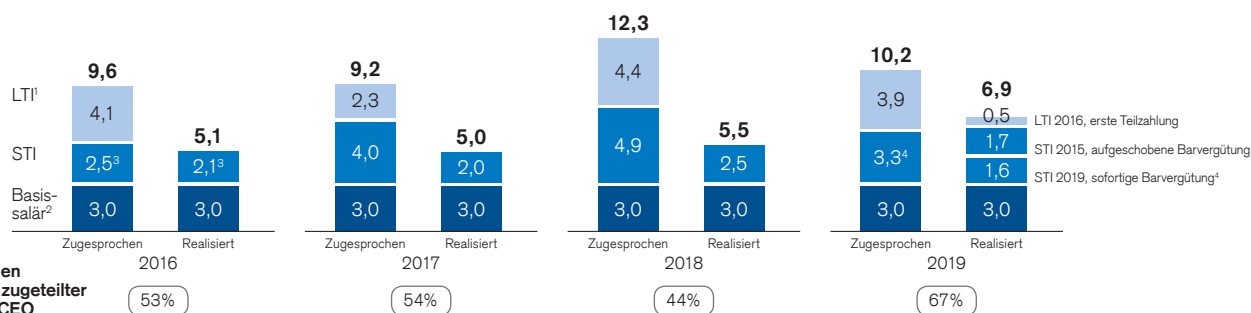
Die zugesprochene Gesamtvergütung für 2019 für Tidjane Thiam in Höhe von CHF 10,7 Mio. ist 15% niedriger als im Vorjahr. Dieser Rückgang ist hauptsächlich bedingt durch die geringere Erreichung der finanziellen STI-Leistungsziele 2019, die Bewertung seiner nicht finanziellen Leistungskriterien mit 50% und den niedrigeren Fair Value der LTI-Opportunität 2019. Dem STI-Anspruch 2019 liegt eine Reduktion des nicht finanziellen Beurteilungsergebnisses auf 50% zugrunde, gegenüber einem Wert von 100% in 2018.

Die realisierte Vergütung von Tidjane Thiam (die Dividendenäquivalente, Vorsorge- und sonstige Leistungen nicht beinhaltet) betrug für 2019 CHF 6,9 Mio., gegenüber CHF 5,5 Mio. im Vorjahr. Wie die untenstehende Grafik zeigt, resultiert diese Zunahme hauptsächlich aus der im Jahr 2019 erfolgten Übertragung der ersten Aktientranche aus dem LTI-Anspruch 2016 sowie der Auszahlung der zu 50% aufgeschobenen Komponente des STI-Anspruchs 2015.

→ Siehe «Vergütung für den CEO und das höchstbezahlte Geschäftsleitungsmitglied» in Vergütung der Geschäftsleitung für weitere Informationen.

## Zugeweilte vs. realisierte Vergütung des CEO (ohne Dividendenäquivalente, Vorsorge- und sonstige Leistungen)

(in Mio. CHF)



Die obigen Zahlen können Rundungsdifferenzen enthalten

**1** LTI als Fair Value zum Zeitpunkt der Zuteilung, ermittelt anhand eines Wahrscheinlichkeitsmodells. Die Preisfestlegung erfolgte auf Basis einer Bewertung und von Annahmen durch externe Bewertungsexperten. Die Ansprüche weisen eine maximale Gesamtopportunität von insgesamt CHF 7,5 Mio. für 2016, CHF 4,5 Mio. für 2017, CHF 7,5 Mio. für 2018 beziehungsweise CHF 7,5 Mio. für 2019 auf.

**2** Neben dem Basis-salär erhielt der CEO Dividendenäquivalente sowie Vorsorge- und andere Leistungen, die nicht in den obigen Zahlen enthalten sind, sondern in der Tabelle «Vergütung der Geschäftsleitung» im Abschnitt «Vergütung der Geschäftsleitung» veröffentlicht sind.

**3** Der gesamte Betrag der freiwilligen Reduktion des STI-Betrags 2016 um 40% wurde auf die aufgeschobene Komponente angewendet. Dadurch ergeben sich nicht aufgeschobene Baransprüche von CHF 2,1 Millionen, die für 2016 realisiert wurden, und aufgeschobene Baransprüche von CHF 0,4 Millionen, die im Jahr 2020 zu realisieren sind.

**4** STI 2019 vorbehaltlich der Genehmigung an der Generalversammlung 2020.

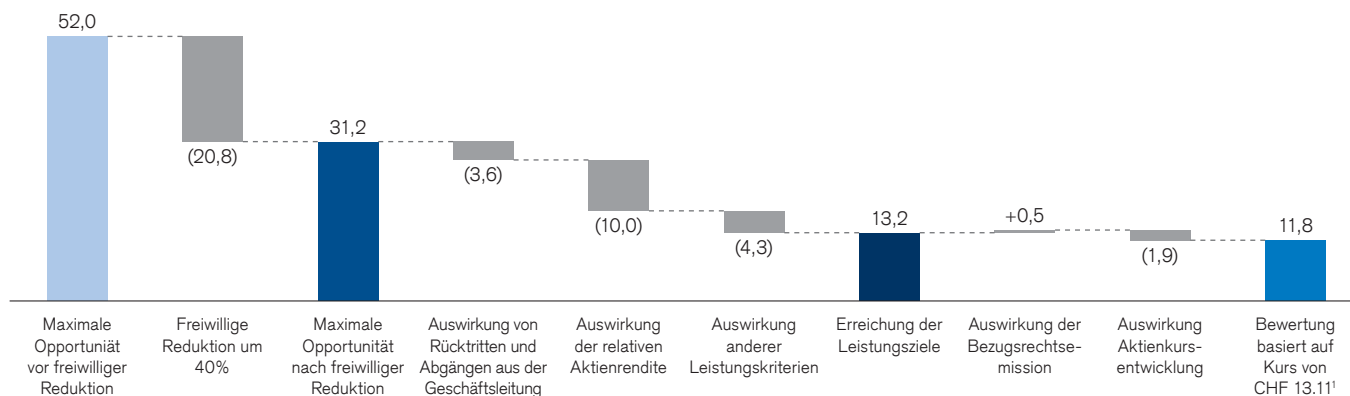
## Übertragung des LTI-Anspruchs 2017 (Leistungszyklus 2017–2019)

Um die Interessen der Geschäftsleitung mit denen der langfristigen Aktionäre abzustimmen, wird mehr als die Hälfte der variablen leistungsbezogenen Vergütung der Geschäftsleitung in Form von LTI-Opportunitäten ausgerichtet. Diese unterliegen ab dem Zeitpunkt der Zuteilung anspruchsvollen Leistungsbedingungen über eine dreijährige Leistungsperiode sowie der Entwicklung

des Aktienkurses bis zur Übertragung des Anspruchs. Ende 2019 wurde die LTI-Leistungsperiode 2017 abgeschlossen. Der geschätzte Wert per Ende 2019 ist im nachfolgenden Diagramm zu sehen. Die LTI-Ansprüche 2017 werden in gleich grossen Tranchen am dritten, vierten und fünften Jahrestag des Zuteilungsdatums übertragen. Der definitive Wert der Ansprüche am Lieferdatum kann entsprechend der späteren Veränderung des Aktienkurses vom Wert per Ende 2019 abweichen.

## Geschätzter Wert der LTI-Ansprüche für 2017

Leistungszyklus 2017–2019 (in Mio. CHF)



Die obigen Zahlen können Rundungsdifferenzen enthalten.

**1** Auf Basis des Aktienkurses per 31. Dezember 2019. Die Anzahl Aktien verdient auf der Basis von Erreichen der Leistungsziele während der dreijährigen Leistungsperiode betrug 899'897 (einschliesslich der Auswirkung der Bezugsrechtsemissionen), und diese werden in drei gleich grossen Tranchen am dritten, vierten und fünften Jahrestag des Zuteilungsdatums geliefert.

## Vergütung der Gruppe

Im Rahmen der zugeteilten Gesamtvergütung ging die variable leistungsbezogene Vergütung um 1% zurück. Der Vergütungsausschuss berücksichtigte verschiedene Faktoren bei der Festlegung des Pools für die variable leistungsbezogene Vergütung der Gruppe. Hierzu zählten das Finanzergebnis der Gruppe im Jahr 2019, die Fortschritte in Bezug auf die strategischen Ziele, die relative Performance im Vergleich zu Mitbewerbern, die Marktpositionierung und Markttrends sowie Kontroll-, Risiko-, Compliance-, Verhaltens- und ethische Überlegungen. Obwohl die Gruppe ihre Profitabilität im Jahr 2019 deutlich steigerte, indem das Ergebnis vor Steuern im Vorjahresvergleich um 40% stieg, empfahl der Vergütungsausschuss, den Pool für die variable leistungsbezogene Vergütung der Gruppe nicht zu erhöhen, um eine ausgewogenere Verteilung des Gewinns auf unsere Aktionäre und Mitarbeitenden zu erreichen und mehr Ertrag an die Aktionäre zurückfliessen zu lassen.

→ Siehe Tabelle «Personalaufwand» sowie «Pools für die variable leistungsbezogene Vergütung» in der Vergütungsstruktur für weitere Informationen.

Der Pool für die variable leistungsbezogene Vergütung der Gruppe beinhaltet die Beträge für den CEO und die übrigen Mitglieder der Geschäftsleitung. Obwohl der Gesamtpool im Vergleich zum Vorjahr 1% niedriger ist, wurde mittels Differenzierung leistungsstarker Mitarbeitenden im Vergleich zum Vorjahr eine höhere variable leistungsbezogene Vergütung zugesprochen, um ihrem Beitrag zum verbesserten Finanzergebnis der Gruppe anzuerkennen.

Wie bei der Vergütung der Geschäftsleitung ist auch die variable leistungsbezogene Vergütung der Mitarbeitenden der Gruppe so konzipiert, dass sie mit den Interessen der Aktionäre in Einklang ist. So wird beispielsweise ein hoher Anteil der variablen leistungsbezogenen Vergütung von Mitarbeitenden auf höheren Führungsstufen über mehrere Jahre aufgeschoben und in Form von Aktien oder Performance-Share-Ansprüchen zugeteilt. Die Performance-Share-Ansprüche unterliegen einer Kürzung im Fall eines Verlusts der Division oder einer negativen Eigenkapitalrendite der Gruppe. Angesichts des Vorsteuerverlusts für 2019 in der Investment Banking & Capital Markets Division wurde an den Performance-Share-Ansprüchen der Mitarbeitenden, die in den vergangenen Jahren dieser Division angehörten, eine negative Anpassung vorgenommen.

## Vergütung des Verwaltungsrats

Der Gesamtbetrag der Verwaltungsratshonorare, einschliesslich Verwaltungsratshonoraren von Tochtergesellschaften, für den Zeitraum zwischen der Generalversammlung 2019 und der Generalversammlung 2020 liegt innerhalb des Betrags, der von den Aktionären an der Generalversammlung 2019 im Voraus genehmigt wurde. Die Vergütung des Verwaltungsrats war um 4% niedriger als in der Vorjahresperiode. Dies reflektiert vor allem Veränderungen in der Zusammensetzung des Verwaltungsrats und niedrigere Verwaltungsratshonorare von Tochtergesellschaften aufgrund der Tatsache, dass der Präsident des Verwaltungsrates der Credit Suisse (Schweiz AG) nicht mehr dem Verwaltungsrat der Gruppe angehört.

→ Siehe «Vergütung des Verwaltungsrats» für weitere Informationen.

## Jährliche Überprüfung unserer Vergütungsstruktur und Pflege der Beziehung zu den Aktionären

Für eine Beurteilung der Konkurrenzfähigkeit der gegenwärtigen Praxis überprüfte der Vergütungsausschuss die Marktentwicklungen und berücksichtigte Rückmeldungen von Aktionärsitzungen im Verlauf des Jahres sowie die Konsultativabstimmung zum Vergütungsbericht 2018. Basierend auf diesen Überprüfungen und Rückmeldungen hat der Vergütungsausschuss beschlossen, die Vergütungsstruktur insgesamt beizubehalten, jedoch mit einer Verfeinerung für die STI-Ansprüche 2020 der Geschäftsleitung. Die nicht finanzielle Beurteilung wird von sechs auf vier Kategorien konsolidiert: Strategie und Kundenorientierung, Risiko und Compliance, Verhalten und Ethik sowie Mitarbeitende. Damit sollen die wichtigsten Schwerpunktbereiche, die nicht bereits durch die finanziellen Kriterien erfasst werden, vereinfacht und griffiger abgebildet werden.

## Vergütungsvorschläge für die Generalversammlung 2020

An der Generalversammlung 2020 werden wir die Aktionäre um Genehmigung folgender Vergütungsvorschläge ersuchen:

- Maximaler Gesamtbetrag der fixen Vergütung der Geschäftsleitung für den Zeitraum von der Generalversammlung 2020 bis zur Generalversammlung 2021 (CHF 31,0 Mio.)
- Gesamtbetrag der STI-Ansprüche der Geschäftsleitung für 2019 (CHF 22,4 Mio.)
- Gesamtbetrag der LTI-Opportunität für 2020 auf Grundlage des Fair Value zum Zeitpunkt der Zuteilung (CHF 28,6 Mio.), basierend auf einer maximalen Opportunität von (CHF 53,75 Mio.); und
- Maximale Gesamtvergütung des Verwaltungsrates für den Zeitraum von der Generalversammlung 2020 bis Generalversammlung 2021 (CHF 12,0 Mio.).

Weitere Informationen zu jedem dieser Vorschläge sind in der Broschüre enthalten, die der Einladung zur Generalversammlung beiliegt und auch unter <https://www.credit-suisse.com/agm> verfügbar ist.

## Beschattungen

Abschliessend möchte ich nicht versäumen, auf die Fragen rund um die Beschattungen und deren Einfluss auf das Performance-Management und die Vergütungsentscheide einzugehen. Über die Beschattungen und die damit verbundenen Umstände wurde in den Medien viel berichtet. Obwohl wir überzeugt sind, dass diese Ereignisse keine anhaltende Auswirkung auf den Shareholder Value gehabt haben oder unsere Kundenbeziehungen beeinflussen werden, gaben die intensive Medienbeobachtung und das potenzielle Reputationsrisiko sicherlich Anlass zur Besorgnis.

Die Beschattungen und die damit verbundenen Umstände wurden gründlichen unabhängigen Untersuchungen unterzogen, die bestätigten, dass die Ereignisse nur bestimmte einzelne Personen im Unternehmen betrafen. Während dieser Untersuchungen war ein ehemaliges Geschäftsleitungsmitglied, das letztlich für die Veranlassung der Überschattungen verantwortlich war, wenig entgegenkommend. Dieser Person wurde fristlos gekündigt, was dazu führte, dass alle ausstehenden aufgeschobenen Vergütungsansprüche verfielen. Da kein weiteres Geschäftsleitungsmitglied involviert war, hatten die Beschattungen keinen Einfluss auf die Vergütung der übrigen Geschäftsleitungsmitglieder.

Tidjane Thiam hat die Verantwortung für die Ereignisse übernommen und eine Reduktion seines nicht finanziellen Beurteilungsergebnisses für seinen STI-Anspruch 2019 auf 50% akzeptiert, gegenüber einem Wert von 100% im Vorjahr.

In Anerkennung von Tidjane Thiams Beiträgen zur erfolgreichen Restrukturierung der Gruppe und da keine Belege für eine direkte Beteiligung seinerseits an den Beschattungen vorliegen, wurde beschlossen, ihn gemäss den Vergütungsbestimmungen als sogenannten «Good Leaver» im Hinblick auf ausstehende Vergütungsansprüche zu behandeln. Er erhält während seiner Kündigungsfrist, die am 31. August 2020 endet, weiterhin die vertraglich vereinbarten Zahlungen, jedoch keine LTI-Opportunität für 2020. Es wurden keine Abfindungen gezahlt. Die Übertragung der bereits zugeteilten aufgeschobenen Vergütung erfolgt weiterhin gemäss dem ursprünglichen Plan mit den entsprechenden Zielvorgaben und unterliegt den üblichen Verfalls- und Malusbestimmungen sowie Abwerbungsverboten. Ausserdem unterliegt der Wert seiner aufgeschobenen Aktienansprüche weiterhin der Entwicklung des Aktienkurses bis zur Übertragung.

Ich möchte in diesem Zusammenhang nochmals hervorheben, dass die Mitglieder unserer Geschäftsleitung denselben Disziplinarverfahren und Malusbestimmungen unterliegen wie alle übrigen Mitarbeitenden auf jeglicher Stufe. Jedes Verhalten im Verlauf des Jahres, das nicht den höchsten Standards in Bezug auf ein professionelles Verhalten entspricht, wird im Rahmen der nicht finanziellen Beurteilungen behandelt, die einen unmittelbaren Einfluss auf die ausbezahlten STI-Ansprüche haben. Ausserdem kann bei einem Verstoss gegen unsere internen Weisungen oder bei unangemessenem Verhalten ein Malus für ausstehende Vergütungsansprüche zur Anwendung kommen. Geschäftsleitungsmitglieder werden bei uns gleich behandelt wie alle anderen Mitarbeitenden. Wir zahlen auch keine Abgangsschädigungen an ausscheidende Mitglieder der Geschäftsleitung.

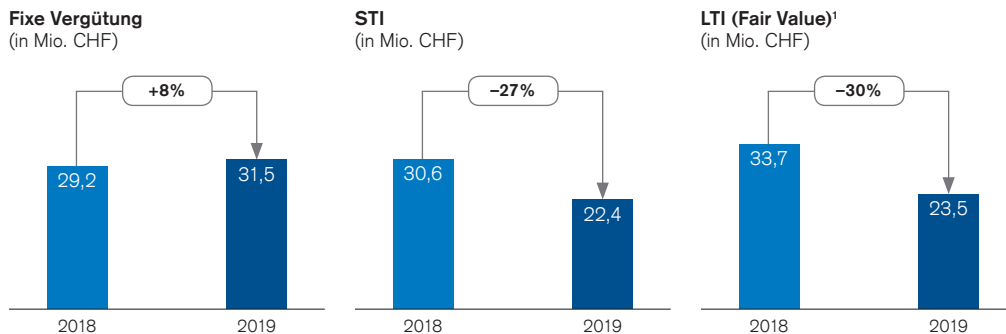
Im Namen des Vergütungsausschusses danke ich Ihnen für Ihre Unterstützung und Ihr Feedback. Um beides werden wir Sie auch künftig bitten, wenn es um die Überprüfung und Verfeinerung unserer Vergütungspraxis geht, damit wir sicherstellen können, dass diese nach wie vor alle regulatorischen Vorschriften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



Kai S. Nargolwala  
Vorsitzender des Vergütungsausschusses  
Mitglied des Verwaltungsrats  
März 2020

# Vergütung der Geschäftsleitung

## Vergütungsergebnisse für 2019



<sup>1</sup> Der Fair Value der LTI-Ansprüche zum Zeitpunkt der Zuteilung wurde anhand eines Wahrscheinlichkeitsmodells ermittelt. Die Preisfestlegung erfolgte auf Basis einer Bewertung und von Annahmen durch externe Bewertungsexperten.

### Fixe Vergütung

Der Gesamtbetrag der fixen Vergütung für die Geschäftsleitung betrug CHF 31,5 Mio. im Jahr 2019, gegenüber CHF 29,2 Mio. für 2018.

### Jährliche kurzfristige Incentive Awards (STI-Ansprüche)

Die STI-Ansprüche 2019 wurden auf Basis der Performance im Jahr 2019, gemessen an im Voraus definierten finanziellen und nicht finanziellen Kriterien, festgelegt. Die durchschnittliche maximale Opportunität betrug für Mitglieder der Geschäftsleitung (ohne den CEO) das 1,23-Fache des Basissalärs, verglichen mit dem 1,36-Fachen für das Vorjahr. Der Gesamtbetrag der STI-Ansprüche der Geschäftsleitung war mit CHF 22,4 Mio. um 27% niedriger als im Vorjahr. Dies war vor allem auf die Änderungen in der Zusammensetzung der Geschäftsleitung zurückzuführen (einschliesslich des Verfalls der ausstehenden Vergütung). Weitere Gründe sind eine geringere Erreichung der finanziellen Leistungsziele für 2019 sowie eine geringere Erreichung der nicht finanziellen Kriterien in der Beurteilung des Vergütungsausschusses. Die Ergebnisse der finanziellen Komponente der STI-Ansprüche sind im unten stehenden Diagramm dargestellt und belegen, dass die Leistungsvorgaben auf anspruchsvollen Niveaus festgelegt wurden. Trotz einer deutlichen Verbesserung der Ergebnisse im Jahresvergleich wurden die maximalen Auszahlungshöhen nicht erreicht:

- Das bereinigte Ergebnis vor Steuern stieg auf CHF 5,0 Mia.; es erhöhte sich damit um 18% gegenüber dem Vorjahr und lag zwischen dem Schwellenwert und der Zielvorgabe;
- Der Wert für RoTE stieg auf 8,7%; er erhöhte sich damit um 3,3 Prozentpunkte gegenüber dem Vorjahr und lag zwischen der Ziel- und der Maximalvorgabe.

Für die nicht finanziellen Kriterien bewertete der Vergütungsausschuss die Leistung der Geschäftsleitung anhand von sechs breiten Kategorien und kam zum Schluss, dass sie durchschnittlich ein Ergebnis von 76% der maximalen Opportunität erreicht hat, gegenüber 91% im Jahr 2018. Ohne Berücksichtigung des CEO belief sich die nicht finanzielle Gesamtbewertung auf 82% der maximalen Opportunität, gegenüber 89% im Jahr 2018. Eine Zusammenfassung der nicht finanziellen Beurteilung folgt weiter unten.

Die STI-Vergütung 2019 wird den Aktionären an der Generalversammlung 2020 auf retrospektiver Basis zur Genehmigung vorgelegt werden.

### STI-Ansprüche 2019: Leistungen gegenüber Zielen

Leistungskriterien	Gewichtung	Leistungsstufen			2019 Ergebnis	Auszahlungshöhe (in % der maximalen Opportunität)			
		Schwellenwert	Ziel	Maximum		0%	Schwellenwert	Ziel	Maximum
Bereinigter Vorsteuergewinn (in Mia. CHF)	33⅓%	4,2	5,2	6,1	5,0				57%
RoTE (%)	33⅓%	6,0%	8,5%	10,5%	8,7%				71%
Nicht finanzielle Kriterien (Durchschnitt)	33⅓%	Siehe separate Beschreibung							76%
<b>Total</b>	<b>100%</b>								<b>68%</b>

Die bereinigten Ergebnisse sind Nicht-GAAP-Finanzkennzahlen, die bestimmte Positionen ausschliessen, welche in den ausgewiesenen Ergebnissen erhalten sind. Siehe «Überleitung der bereinigten Ergebnisse» in II – Kommentar zu den Resultaten – Credit Suisse für weitere Informationen. 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.

## STI-Ansprüche 2019: nicht finanzielle Leistungsbeurteilung

Kategorie	Beurteilung der Geschäftsleitung	Beurteilung des CEO
<b>Strategische Neupositionierung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Generierung von Netto-Neugeldern von CHF 79 Mia. auf Gruppenebene, 48% mehr als im Vorjahr.</li> <li>Fortsetzung des umsichtigen Kostenmanagements nach dem Erreichen des Kostenziels Ende 2018 und weitere Investitionen in Wachstumsbereiche.</li> <li>Fortgesetzte Anpassung der Kapitalallokation zugunsten renditestärkerer, kapitaleffizienterer und weniger volatiler Geschäftsbereiche.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tidjane Thiam fokussierte sich 2019 weiter auf die Neuausrichtung der Aktivitäten der Gruppe, einschliesslich der Verlagerung von Kapital zu den wachstumsstärkeren und weniger volatilen Wealth-Management-bezogenen Geschäftsbereichen.</li> <li>Er stellte nach einer dreijährigen tiefgreifenden Umstrukturierung die Aufrechterhaltung der soliden Kapitalbasis und des Kostenmanagements der Gruppe sicher.</li> </ul>
<b>Kundenorientierung, Geschäftsqualität und Innovation</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Bestätigung für hervorragenden Kundenservice durch verschiedene Branchenauszeichnungen, darunter die Euromoney Awards «Best Bank in Switzerland 2019», «Best Investment Bank in Switzerland 2019» und «Asia's Best Bank for Wealth Management» sowie «Best Private Bank for Entrepreneurs» von The Banker und «Best Asia Bank» von International Finance Review.</li> <li>Top-5-Ranking bei Global Initial Public Offerings (Dealogic)</li> <li>Nummer 2 in Leveraged Finance und Nummer 1 in Sponsors für 2019 (Dealogic).</li> <li>Nutzung technologischer Fortschritte zur weiteren Stärkung des Geschäftsmodells: rund 250 Anwendungen stillgelegt, rund 50% der Infrastruktur-Störfalltickets automatisiert und rund 40% der Server der Credit Suisse mittels Cloudtechnologie verlagert.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tidjane Thiam förderte weiterhin eine Kultur der Kundenorientierung, die sich in höheren Kundenzufriedenheitsergebnissen im Vergleich zum Vorjahr und einer Zunahme der Netto-Neugelder in jedem Quartal 2019 niederschlägt.</li> <li>Er hat zu weiterem Wachstum des Investment-Banking-Geschäfts in entscheidenden Segmenten beigetragen, was u.a. in einem Top-5-Ranking bei Initial Public Offerings und einem Top-2-Ranking in Leveraged Finance (Dealogic) zum Ausdruck kommt.</li> </ul>
<b>Talentmanagement</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Umsetzung mehrerer Programme zur Entwicklung von Talenten und Führungskräften der nächsten Generation, wobei 48% der Senior-Leadership-Rollen (Managing Directors und Directors) intern besetzt wurden.</li> <li>Sicherstellung der Bindung wichtiger Talente, die sich in geringerer Fluktuation bei Top-Leistungsträgern zeigt, wobei die freiwillige Fluktuation von 11,4% im Jahr 2018 auf 9,8% im Jahr 2019 sank.</li> <li>Weitere aktive Fokussierung auf Massnahmen und Programme im Bereich Vielfalt und Integration und Steigerung des Frauenanteils in Senior-Management-Positionen (Managing Directors und Directors) von 21% im Vorjahr auf 22% im Jahr 2019.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tidjane Thiam hat sich massgeblich für mehrere Mitarbeiterförderungs- und Diversity-Initiativen eingesetzt, bei denen es nicht nur um das Geschlecht, sondern auch um die ethnische Zugehörigkeit ging.</li> <li>Er hat die Entwicklung interner Talente gefördert, was sich auch daran zeigt, dass alle fünf neuen Geschäftsleitungsmitglieder 2019 intern rekrutiert werden konnten.</li> </ul>
<b>Risiko und Aufsicht</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Unterstützung und Beitrag zu konstruktivem Dialog mit den wichtigsten Aufsichtsbehörden.</li> <li>Fortsetzung der Investitionen in Kontrollfunktionen, um die Modelle und Systeme im Rahmen unserer Bestrebungen zur besseren Einschätzung und Überwachung von Risiken zu optimieren.</li> <li>Aktives Management von operationellen und geschäftlichen Risiken.</li> <li>Rund 80% der erhaltenen Revisionsberichte wurden mindestens als zufriedenstellend oder besser bewertet.</li> <li>Lancierung eines gruppenweiten Klimarisikostategie-Programms mit dem Ziel, Kunden beim Umstieg auf kohlenstoffarme und klimaresistente Geschäftsmodelle zu unterstützen, den Klimawandel stärker in die Risikomanagement-Modelle der Gruppe zu integrieren, den Kunden nachhaltige Finanzlösungen zu bieten und den CO<sub>2</sub>-Ausstoss der Gruppe zu senken.</li> <li>Integration von Faktoren aus den Bereichen Umwelt, Soziales und Governance (ESG) in bestimmte Anlageprozesse.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tidjane Thiam festigte die Beziehungen zu den wichtigsten Aufsichtsbehörden der Gruppe weiter.</li> <li>Tidjane Thiam hat die verstärkte Fokussierung auf Faktoren aus den Bereichen Umwelt, Soziales und Corporate Governance gefördert, etwa die Integration von ESG-Kriterien in den Anlageprozess der Fonds von Credit Suisse Asset Management.</li> </ul>
<b>Verhalten und Ethik</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Weitere Stärkung der globalen Verhaltens- und Ethikkultur durch die Einführung gruppenweiter Schulungsprogramme, Verbesserungen der System- und Prozesssteuerungen und durch ein Vorangehen mit gutem Beispiel.</li> <li>Reduktion der Zahl schwerer Disziplinarfälle um rund 20% gegenüber dem Vorjahr.</li> <li>In der gemeinsamen Verantwortung der Ressortleiter Compliance und Human Resources wurden Aspekte von Verhalten und Ethik zu feststehenden Tagesordnungspunkten in den regelmässigen Sitzungen der Geschäftsleitung: zu den im Jahr 2019 behandelten Themen zählten das Engagement der Mitarbeitenden und Schulungsaktivitäten, Trends beim Verhaltensrisiko und Erkenntnisse aus den laufenden Bemühungen zur Bekämpfung sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tidjane Thiam hat die globale Verhaltens- und Ethikkultur durch einen formalisierten Verhaltens- und Ethikrahmen und gruppenweite Schulungsprogramme gefestigt.</li> <li>Er setzte die Unterstützung von Investitionen in die Kontrollfunktionen als wichtiges Element des Geschäftswachstums fort.</li> <li>Er ist mit gutem Beispiel vorangegangen, was das persönliche Engagement für die Verhaltens- und Ethikstandards der Gruppe betrifft, da jedoch die Beschattungsaffäre erhebliche Auswirkungen auf die Gruppe hatte, wurde seine nicht finanzielle Beurteilung heruntergestuft.</li> </ul>
<b>Teamwork und Leadership</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Weitere Fortschritte bei der Vertiefung der Zusammenarbeit zwischen den Geschäftsbereichen und weiteres Ertragswachstum bei International Trading Solutions (ITS) im Jahr 2019.</li> <li>Aufbau von APAC Trading Solutions (ATS) mit dem Ziel, den Erfolg von IST zu wiederholen und die globale Konnektivität zu stärken.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tidjane Thiam förderte unter den Geschäftsleitungsmitgliedern in seiner Zeit als CEO Teamgeist und Zusammenarbeit, die sich in der ganzen Organisation verbreitet haben.</li> <li>Er verfolgte einen integrierten Ansatz von Vermögensverwaltung und Investment Banking, der zum Beispiel im überzeugenden Geschäftsmodell von ITS zum Ausdruck kommt.</li> </ul>



### Langfristige Incentive Awards (LTI-Opportunität) 2019 (Leistungsperiode 2019–2021)

Der Fair Value der LTI-Opportunität 2019, der von einem der führenden internationalen Wirtschaftsprüfer ermittelt und von den Aktionären an der Generalversammlung 2019 im Voraus genehmigt wurde, belief sich zum Zeitpunkt der Zuteilung auf CHF 30,2 Mio. Er reduzierte sich nach dem Verfall von Anteilen aufgrund von Rücktritten und Austritten aus der Geschäftsleitung auf CHF 23,5 Mio. Der Betrag, der am Ende des Leistungszyklus erreicht wird, kann vom Fair Value zum Zeitpunkt der Zuteilung abweichen. Deshalb werden die effektiven Leistungen am Ende der dreijährigen Leistungsperiode gemessen und veröffentlicht. Die durchschnittliche maximale Opportunität betrug für Mitglieder der Geschäftsleitung (ohne den CEO) das 2,20-Fache des Basis-salärs, verglichen mit dem 2,32-Fachen für das Vorjahr.

→ Siehe «Vergütungsstruktur» und Geschäftsbericht 2018 für weitere Informationen.

### Vergütung für den CEO und das höchstbezahlte Geschäftsleitungsmitglied

Für 2019 wurde dem CEO Tidjane Thiam als höchstbezahltes Geschäftsleitungsmitglied eine Gesamtvergütung von CHF 10,7 Mio. zugesprochen (einschliesslich Dividendenäquivalente, Vor-sorge- und sonstige Leistungen). Dieser Betrag war um 15% niedriger als im Vorjahr, was vor allem auf die geringere Errei-chung der finanziellen Ziele für den STI-Anspruch, die Bewertung der nicht finanziellen Kriterien mit 50% für 2019 sowie auf den niedrigeren Fair Value der LTI-Opportunität 2019 im Vergleich zum Vorjahr zurückzuführen ist. Sein jährlicher STI-Anspruch 2019 basierte auf den gleichen finanziellen Kriterien und Ergeb-nissen, die bereits oben für die Geschäftsleitung beschrieben wurden. Die nicht finanzielle Komponente betrug in der Beurtei-lung des Vergütungsausschusses angesichts der Vorkommnisse rund um die Beschattungen 50% seiner maximalen Opportunität, verglichen mit 100% für das vorhergehende Jahr.

Die für das Jahr 2019 realisierte Vergütung für Tidjane Thiam von CHF 6,9 Mio. setzt sich wie folgt zusammen:

- ein Basissalär von CHF 3,0 Mio.;
- eine nicht aufgeschobene Barvergütung aus dem STI-An-spruch 2019 in Höhe von CHF 1,6 Mio. (die Auszahlung 2020 unterliegt der Genehmigung durch die Generalversammlung 2020);

- Aktien der Gruppe mit einem Wert am Lieferdatum von CHF 0,5 Mio. im Zusammenhang mit der Übertragung der ersten Tranche des LTI-Anspruchs 2016; und
- Auszahlung der aufgeschobenen Barvergütung aus dem STI-Anspruch 2015 in Höhe von CHF 1,7 Mio.

Zudem erhielt Tidjane Thiam Entschädigung für Dividendenäqui-valente auf übertragene Ansprüche von CHF 0,3 Mio. sowie Vor-sorge- und sonstige Leistungen von CHF 0,3 Mio.

### LTI-Opportunität 2020 (Leistungsperiode 2020–2022)

Die LTI-Opportunitäten 2020 werden die gleiche Struktur, die gleichen finanziellen Messgrössen und die gleichen RTSR-Aus-zahlungsniveaus aufweisen wie die LTI-Opportunitäten 2019, jedoch mit überarbeiteten Leistungsbedingungen. Nach Berück-sichtigung des internen Finanzplans der Gruppe, des Vorjahres-ergebnisses, der Erwartungen von Analysten und der öffentlich erklärten Ziele der Gruppe beschloss der Vergütungsausschuss, den Schwellenwert für RoTE auf 7,0% und den Zielwert auf 10,5% anzuheben, bei einem Maximalwert von 13,0%. Die ent-sprechenden Leistungsniveaus für den Schwellen-, Ziel- und Maximalwert für TBVPS wurden auf CHF 18.10, CHF 19.60 bzw. CHF 20.90 erhöht, wie in der untenstehenden Tabelle zu sehen ist. Der Fair Value der LTI-Opportunität 2020 bei Zutei-lung entspricht 53% der maximalen Opportunität. Die Aktionäre werden an der Generalversammlung 2020 ersucht werden, den Gesamtbetrag der LTI-Vergütung 2020 von CHF 28,6 Mio., auf Basis des Fair Value beim Zeitpunkt der Zuteilung, zu genehmi-gen. Dieser Betrag wird Bestandteil der offengelegten Vergütung der Geschäftsleitung für 2020 sein.

### Leistungsvorgaben für die LTI-Opportunität 2020

Leistungskriterien	Leistungsziele		
	Schwellenwert	Ziel	Maximum
Dreijähriger Durchschnitt RoTE	7,0%	10,5%	13,0%
Dreijähriger Durchschnitt TBVPS (CHF)	18,10	19,60	20,90

## LTI-Ansprüche 2017 (Leistungsperiode 2017–2019)

Wie im Vergütungsbericht 2016 offengelegt, wurden die Leistungen für die LTI-Ansprüche 2017 über einen Zeitraum von drei Jahren anhand einer Kombination aus gruppen- und divisionsspezifischen finanziellen Vorgaben sowie einer RTSR-Komponente (Gewichtung 50%) gemessen. Die LTI-Ansprüche 2017 wiesen eine maximale Gesamtopportunität von CHF 31,2 Mio. auf. Zur Berechnung der ursprünglichen Anzahl zugewiesener Aktien wurde die maximale Opportunität durch den Aktienkurs dividiert. Infolge der negativen Entwicklung des Aktienkurses in der Leistungsmessperiode 2017–2019 ergab die RTSR-Komponente eine Auszahlung von 25%. Unter zusätzlicher Berücksichtigung der Leistung in Bezug auf die finanziellen Kriterien entspricht die Anzahl der auf Basis der Leistungsbedingungen verdienten Aktien

48% der maximalen Opportunität für die gesamte Geschäftsleitung. Für den CEO entspricht die Anzahl der auf Basis der Leistungsbedingungen über den Dreijahreszeitraum verdienten Aktien (Auszahlungshöhe) 51% seiner maximalen Opportunität. Bei den divisionalen und funktionalen Leitern sind es zwischen 41% und 65% der jeweiligen maximalen Opportunitäten. Die Auswirkungen der Aktienkursentwicklung seit dem Zuteilungsdatum werden im nachfolgenden Diagramm dargestellt, demzufolge der Wert des LTI-Anspruchs 2017 auf Basis des Aktienkurses per Ende 2019 41% der maximalen Opportunität ausmacht. Der LTI-Anspruch wird in drei gleichmässigen Tranchen am dritten, vierten und fünften Jahrestag des Zuteilungsdatums übertragen. Der Wert bei der Übertragung kann gegenüber dem Wert per Ende 2019 aufgrund von Veränderungen des Aktienkurses abweichen.

### Übertragung von LTI-Ansprüchen von 2017

Die Anzahl der ursprünglich zugeteilten Aktien wird durch Division des maximalen Gesamtbetrags der LTI-Opportunität (nach der freiwilligen Reduktion um 40%) durch den Aktienkurs im Zeitpunkt der Zuteilung ermittelt.	<b>100%</b> Maximaler Gesamtbetrag der LTI-Opportunität
Prozentsatz der verdienten Aktien in Abhängigkeit von der Erreichung der Leistungsziele während der dreijährigen Leistungsperiode.	<b>48%</b> Erreichung der Leistungsziele
Übertragung der verdienten Aktien in drei gleich grossen Tranchen am dritten, vierten und fünften Jahrestag des Zuteilungsdatums. Auf Basis des Aktienkurses per Ende 2019 lag der Wert dieser Aktien bei 41% des maximalen Gesamtbetrags der LTI-Opportunität 2017.	<b>41%</b> Wert der verdienten Aktien auf Basis des Aktienkurses per 31. Dezember 2019

### LTI-Ansprüche 2017: Leistungen gegenüber Zielen

Leistungskriterien	Gewichtung <sup>1</sup>			Leistungsstufenziel	2019 Ergebnis	Auszahlungshöhe (in % der maximalen Opportunität)			
	CEO	Divisionsleiter	Funktionsleiter			0%	Schwellenwert 25%	Ziel 67%	Maximum 100%
Relative Aktienrendite (RTSR) <sup>2</sup>	50%	50%	50%		11	<b>25%</b>			
Quote des harten Kernkapitals (CET1) <sup>3</sup> (in %)	5%	5%	5%	12,9%	12,8%	<b>76%</b>			
Leverage Ratio des harten Kernkapitals (CET1) (in %)	5%	5%	5%	3,9%	4,0%	<b>94%</b>			
Kostenziel <sup>4</sup> (in Mio. CHF)	15%	20%	15%	17'239	16'697	<b>100%</b>			
Divisionale Kennzahlen (Durchschnitt)	25%	20%	25%			<b>43%</b>			
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>			<b>48%</b>			

<sup>1</sup> Aufgrund der Natur der Funktion ist die Gewichtung der Gruppen- und Divisionskennzahlen für ein Geschäftsleitungsmitglied, das als PRA MRT kategorisiert wurde, verschieden.

<sup>2</sup> Die relative Aktienrendite wird über die dreijährige Leistungsperiode 2017-2019 gemessen, und das Ergebnis für 2019 steht unter 19 börsenkotierten Unternehmen auf Rang 11.

<sup>3</sup> Nicht berücksichtigt in der Quote des harten Kernkapitals sind zusätzlich risikogewichtete Aktien in der Höhe von CHF 2,2 Mia., die sich aus 2018 in Kraft getretenen Änderungen der Basel-III-Regeln für Verbriefungen im Bankenbuch ergaben, welche noch nicht bestanden, als das Ziel für 2017 festgelegt wurde.

<sup>4</sup> Das Kostenziel basiert auf dem bereinigten Geschäftsaufwand und versteht sich ohne die Volatilität im Zusammenhang mit Bewertungsanpassungen aufgrund der Veränderung der eigenen Kreditrisikoprämien (Debit Valuation Adjustments, DVA) von CHF 53 Mio. und bestimmter Änderungen der Rechnungslegung von CHF 193 Mio. (welche nicht bestanden, als das Kostenziel im Jahr 2017 festgelegt wurde). Die bereinigten Ergebnisse sind Nicht-GAAP-Finanzkennzahlen, die bestimmte Positionen ausschliessen, welche in den ausgewiesenen Ergebnissen erhalten sind. Siehe Tabelle «Überleitung der bereinigten Ergebnisse» in II – Kommentar zu den Resultaten – Credit Suisse für weitere Informationen.

## Ergänzende Informationen

### Vergütung der Geschäftsleitung (geprüft)

	Basissaläre und funk- tionsbezoge- ne Zulagen	Dividenden- äquivalente <sup>1</sup>	Vorsorge und sonstige Leistungen <sup>2</sup>	Fixe Gesamt- ver- gütung	STI- Ansprüche (nicht auf- geschoben) <sup>3</sup>	STI- Ansprüche (auf- geschoben) <sup>4</sup>	Total STI- Ansprüche	Fair Value der LTI- Ansprüche (auf- geschoben) <sup>5</sup>	Total variable Vergütung	Total Vergü- tung <sup>6,7</sup>
<b>2019 (in Mio. CHF)</b>										
17 Mitglieder	27,03	2,06	2,46	<b>31,55</b>	11,04	11,35	<b>22,39</b>	<b>23,49</b>	<b>45,88</b>	<b>77,43</b>
In % der Gesamtvergütung <sup>8</sup>				<b>41%</b>			<b>29%</b>	<b>30%</b>	<b>59%</b>	
davon Ein- und Austritte 2019 (10 Personen)	10,57	0,67	1,08	<b>12,32</b>	3,36	3,36	<b>6,72</b>	<b>3,56</b>	<b>10,28</b>	<b>22,60</b>
In % der Gesamtvergütung				<b>55%</b>			<b>30%</b>	<b>15%</b>	<b>45%</b>	
davon CEO: Tidjane Thiam	3,00	0,26	0,25	<b>3,51</b>	1,63	1,63	<b>3,26</b>	<b>3,95</b>	<b>7,21</b>	<b>10,72</b>
In % der Gesamtvergütung				<b>33%</b>			<b>30%</b>	<b>37%</b>	<b>67%</b>	
<b>2018 (in Mio. CHF)</b>										
12 Mitglieder	26,35	0,77	2,08	<b>29,20</b>	15,10	15,46	<b>30,56</b>	<b>33,73</b>	<b>64,29</b>	<b>93,49</b>
In % der Gesamtvergütung <sup>8</sup>				<b>32%</b>			<b>33%</b>	<b>35%</b>	<b>68%</b>	
davon CEO: Tidjane Thiam	3,00	0,00	0,35	<b>3,35</b>	2,47	2,47	<b>4,94</b>	<b>4,36</b>	<b>9,30</b>	<b>12,65</b>
In % der Gesamtvergütung				<b>26%</b>			<b>39%</b>	<b>35%</b>	<b>74%</b>	

Bei den Personen, die während des Jahres 2019 in die Geschäftsleitung eingetreten sind, und den Personen, die während des Jahres 2019 aus der Geschäftsleitung ausgeschieden sind, ist in der obigen Tabelle die Vergütung für den Zeitraum enthalten, in dem sie der Geschäftsleitung angehörten. Bei den ausgeschiedenen Personen ist die jeweilige Kündigungsfrist im entsprechenden Zeitraum enthalten.

<sup>1</sup> Dividendenäquivalente wurden bar ausbezahlt, in Übereinstimmung mit den auf richtigen Aktien bezahlten Dividenden.

<sup>2</sup> Sonstige Leistungen bestehen aus Wohnungszulagen, Spesenpauschalen und Umzugszulagen.

<sup>3</sup> Die nicht aufgeschobenen STI-Ansprüche für 2019 enthielten CHF 10,74 Mio. (für 2018 CHF 14,74 Mio.) in bar sowie, im Fall von David R. Mathers, CHF 0,30 Mio. (für 2018 CHF 0,36 Mio.) zugeteilt als gesperrte Aktien, um die aufsichtsrechtlichen Anforderungen im Zusammenhang mit seiner Kategorisierung als UK PRA MRT in den Jahren 2019 und 2018 zu erfüllen.

<sup>4</sup> Die aufgeschobenen STI-Ansprüche für 2019 enthielten aufgeschobene Baransprüche von CHF 10,89 Mio. (für 2018 CHF 14,93 Mio.) sowie, im Fall von David R. Mathers, CHF 0,46 Mio. (für 2018 CHF 0,53 Mio.) zugeteilt als Aktienansprüche, um die aufsichtsrechtlichen Anforderungen im Zusammenhang mit seiner Kategorisierung als UK PRA MRT in den Jahren 2019 und 2018 zu erfüllen.

<sup>5</sup> Der Fair Value der LTI-Awards zum Zeitpunkt der Gewährung wurde anhand eines Wahrscheinlichkeitsmodells ermittelt. Die Preisfestlegung erfolgte auf Basis einer Bewertung und Annahmen durch externe Bewertungsexperten.

<sup>6</sup> Für die den Geschäftsleitungsmitgliedern gewährte Gesamtvergütung leistete die Gruppe Zahlungen von CHF 3,3 Mio. im Jahr 2019 (CHF 3,2 Mio. im Jahr 2018) 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.

<sup>7</sup> Für die Jahre 2019 und 2018 wurden keine garantierten Boni, Antrittszahlungen oder Ersatzansprüche an Geschäftsleitungsmitglieder geleistet.

<sup>8</sup> Die variable Vergütung betrug 2019 zwischen 37% und 82% und 2018 zwischen 52% und 81% der Gesamtvergütung.

### Ehemalige Mitglieder der Geschäftsleitung (geprüft)

Für das Jahr 2019 wurde keine Vergütung an ehemalige Mitglieder der Geschäftsleitung der Credit Suisse nach deren Austritt bezahlt. Dies gilt ebenso für das Jahr 2018. Ferner wurden keine Zahlungen an frühere Mitglieder der Geschäftsleitung in Verbindung mit Konkurrenzverboten getätigt. Gewisse ehemalige Geschäftsleitungsmitglieder haben nach ihrem Austritt aus der Geschäftsleitung andere Funktionen innerhalb der Credit Suisse übernommen. Einige ehemalige Geschäftsleitungsmitglieder, die nicht mehr für die Gruppe tätig sind, haben Anspruch auf Sachleistungen in Form von Bürobenebenung und Sekretariatsunterstützung. Diese Dienstleistungen werden nur sporadisch in Anspruch genommen und durch bestehende Ressourcen abgedeckt.

### Verwendung der an der Generalversammlung 2019 genehmigten Vergütung der Geschäftsleitung

An der Generalversammlung 2019 genehmigten die Aktionäre einen maximalen Gesamtbetrag von CHF 31,0 Mio. für die fixe Vergütung an die Mitglieder der Geschäftsleitung im Zeitraum zwischen der Generalversammlung 2019 und der Generalversammlung 2020. Die fixe Vergütung umfasst die Basissaläre, Funktionspauschalen, Dividendenäquivalente, Vorsorge- und

andere Leistungen. Im Einklang mit der schweizerischen Verordnung gegen übermässige Vergütung bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (Vergütungsverordnung) und den Statuten der Credit Suisse Group AG können weitere 30% dieser bereits genehmigten Gesamtbeträge (entsprechend CHF 9,3 Mio.) als Vergütung für Personen, die neu der Geschäftsleitung beigetreten sind, oder für bestehende Geschäftsleitungsmitglieder, die während des Zeitraums, für den die Vergütung bereits genehmigt wurde, beförderte worden sind, genutzt werden. Im Rahmen des zusätzlich zur Verfügung stehenden Betrages werden ca. CHF 0,6 Mio. dazu verwendet, einen Teil der fixen Vergütung für das neue Geschäftsleitungsmitglied André Helfenstein und das Basissalär des neuen CEO Thomas Gottstein zu decken. Details dazu werden im Vergütungsbericht 2020 offengelegt. Bis zur Generalversammlung 2020 werden insgesamt CHF 31,6 Mio. an fixer Vergütung an Geschäftsleitungsmitglieder ausbezahlt worden sein. Davon entfallen CHF 27,15 Mio. auf Mitglieder, die bereits zum Zeitpunkt der Generalversammlung 2019 der Geschäftsleitung angehörten, und CHF 4,4 Mio. auf diejenigen, die 2019 bzw. zu Jahresbeginn 2020 in die Geschäftsleitung berufen wurden.

An der Generalversammlung 2019 genehmigten die Aktionäre für die Geschäftsleitung für das Geschäftsjahr 2019 zudem eine LTI-Vergütung mit einem Fair Value zum Zeitpunkt der Zuteilung von CHF 30,2 Mio. und einer entsprechenden maximalen Opportunität von CHF 57,5 Mio. Dieser Maximalbetrag wurde daraufhin den Mitgliedern der Geschäftsleitung zugesprochen. Die Höhe des realisierten LTI-Anspruchs jedes Geschäftsleitungsmitglieds für 2019 lässt sich erst nach Abschluss der dreijährigen Leistungsperiode ermitteln.

### **Barabrechnung und Aktienansprüche**

Die Geschäftsleitungsmitglieder haben die Wahl an einem im Voraus festgelegten Datum vor der Abrechnung, im Rahmen der Mindestbeteiligungsvorschriften, ob sie die an sie zu übertragenden aktienbasierten 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. Eine mögliche Aufhebung der Möglichkeit einer Barauszahlung entsteht, 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 standardmässige vertragliche Kündigungsfrist beläuft sich auf sechs Monate. Mitglieder der Geschäftsleitung können zu einer Wettbewerbsverbotsfrist von bis zu einem Jahr verpflichtet werden und können im Falle eines gegenseitigen Einvernehmens für diese Zeit entschädigt werden. Im Kündigungsfall bestehen keine vertraglichen Bestimmungen, welche die Zahlung einer Abgangsentschädigung an Mitglieder der Geschäftsleitung erlauben, welche über die reguläre Vergütung hinausgeht, die während der Kündigungsfrist zugesprochen wird. In Bezug auf die Zahlung ausstehender, aufgeschobener Vergütung gelten für alle Mitarbeitenden, einschliesslich der Geschäftsleitungsmitglieder, vorher festgelegte Bedingungen, je nachdem, ob es sich dabei um ein freiwilliges, unfreiwilliges, im gegenseitigen Einvernehmen erfolgtes oder durch einen Kontrollwechsel bedingtes Ausscheiden handelt. Im Falle einer fristlosen Kündigung verfällt sämtliche aufgeschobene Vergütung und sämtliche ausstehenden Ansprüche. 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. Ziel ist es, 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.

### **Andere ausstehende Ansprüche**

Manche Geschäftsleitungsmitglieder hatten per 31. Dezember 2019 Vergütungsansprüche aus früheren Jahren, zu denen die Capital Opportunity Facility, Contingent Capital Awards (CCA), Deferred Cash Allowance Plan (DCAP) sowie aufgeschobene STI-Baransprüche zählten. Der kumulative Wert dieser Baransprüche betrug am Zuteilungsdatum CHF 38,8 Mio. und belief sich per 31. Dezember 2019 auf CHF 39,8 Mio. Diese Beträge schliessen den Barwert von Dividendenäquivalenten im Zusammenhang mit noch nicht übertragener aktienbasierter Vergütung am jeweiligen Zuteilungsdatum sowie per 31. Dezember 2019 mit ein.

### **Mindestanforderungen an den Aktienbesitz**

Per 31. Dezember 2019 erfüllten der CEO und alle Mitglieder der Geschäftsleitung, mit Ausnahme einer im Februar 2019 in die Geschäftsleitung berufenen Personen, die Mindestanforderungen an den Aktienbesitz von 500'000 Aktien bzw. 300'000 Aktien, gemessen an der Anzahl gehaltener Aktien zuzüglich der Anzahl noch nicht übertragener Ansprüche berechnet auf der Basis der tatsächlich verdienten Aktien (soweit die dreijährige Leistungsperiode bereits abgeschlossen ist) bzw. gemäss maximaler Opportunität (für Ansprüche, die das Ende der Leistungsperiode noch nicht erreicht haben). Der CEO und die Mitglieder der Geschäftsleitung dürfen keine Aktien verkaufen, solange die Mindestanforderung des Aktienbesitzes nicht erfüllt ist. Mit der Ausnahme, dass dies der Erfüllung von Steuerverpflichtungen auf den betreffenden zugesprochenen Aktien dient.

## Aktienbestände und Werte aufgeschobener aktienbasierter Ansprüche der Geschäftsleitungsmitglieder

Ende	Anzahl Aktien im Besitz <sup>1</sup>	Anzahl nicht erworbene Ansprüche <sup>2</sup>	Anzahl Aktien im Besitz und nicht erworbene Ansprüche	Wert (CHF) von noch nicht übertragenen Ansprüchen am Zuteilungsdatum <sup>3</sup>	Wert (in CHF) der nicht erworbenen Ansprüche per Jahresende (Fair Value) <sup>4</sup>
<b>2019</b>					
Tidjane Thiam	66'422	1'303'823	1'370'245	19'084'599	10'833'091
Romeo Cerutti	323'165	458'513	781'678	6'750'770	3'820'259
Brian Chin	494'030	1'430'886	1'924'916	20'368'149	11'843'258
Thomas P. Gottstein	150'214	672'361	822'575	9'574'478	5'530'279
Lydie Hudson	26'175	295'386	321'561	3'739'373	2'832'024
David R. Mathers	84'360	1'029'891	1'114'251	13'509'668	9'392'954
David Miller	–	734'280	734'280	10'240'437	8'888'164
Antoinette Poschung	123'318	139'024	262'342	1'693'270	1'302'361
Helman Sitohang	264'737	1'007'352	1'272'089	14'683'925	8'198'365
James B. Walker	100'153	317'330	417'483	4'181'205	3'834'492
Lara J. Warner	–	786'568	786'568	11'361'535	6'138'554
Philipp Wehle	21'540	364'059	385'599	4'735'987	3'862'390
<b>Total</b>	<b>1'654'114</b>	<b>8'539'473</b>	<b>10'193'587</b>	<b>119'923'396</b>	<b>76'476'192</b>
<b>2018</b>					
Tidjane Thiam	64'302	990'706	1'055'008	16'430'736	6'923'084
James L. Amine	426'726	1'046'190	1'472'916	17'300'812	7'049'362
Pierre-Olivier Bouée	74'079	512'085	586'164	8'287'028	4'019'900
Romeo Cerutti	269'373	389'685	659'058	6'423'655	2'734'410
Brian Chin	431'274	1'137'731	1'569'005	18'494'683	8'600'260
Peter Goerke	21'953	342'324	364'277	5'655'877	2'438'237
Thomas P. Gottstein	118'976	402'042	521'018	6'752'150	2'831'436
Iqbal Khan	70'060	519'389	589'449	8'757'970	3'530'037
David R. Mathers	84'360	793'632	877'992	13'180'647	5'973'132
Joachim Oechslin	61'092	406'852	467'944	6'771'566	2'779'441
Helman Sitohang	264'737	822'060	1'086'797	13'497'946	5'857'016
Lara J. Warner	2'036	469'641	471'677	7'989'249	3'102'330
<b>Total</b>	<b>1'888'968</b>	<b>7'832'337</b>	<b>9'721'305</b>	<b>129'542'319</b>	<b>55'838'645</b>

<sup>1</sup> Beinhaltet Aktien, die ursprünglich als aufgeschobene Vergütung zugeteilt und nun erworben wurden.

<sup>2</sup> 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. Für LTI-Ansprüche, die das Ende ihrer dreijährigen Leistungsperiode erreicht haben, widerspiegelt die Zahl der noch nicht übertragenen Aktien die tatsächliche Anzahl Aktien, die auf der Grundlage der Erreichung der Leistungsziele erworben wurden.

<sup>3</sup> Basierend auf der Zahl der noch nicht übertragenen Ansprüche, multipliziert mit dem Aktienkurs zum Zeitpunkt der Zuteilung.

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

## Ausstehende Ansprüche aus aufgeschobener Vergütung der Geschäftsleitungsmitglieder

im Jahr / Ende		Total ausstehend per Ende 2018	Zugeteilt im Jahr 2019 <sup>1</sup>	Ausbezahlt im Jahr 2019	Nachträgliche explizite Anpassungen	Nachträgliche implizite Anpassungen	Total ausstehend per Ende 2019	% davon nachträglichen expliziten Anpassungen ausgesetzt
<b>Geschäftsleitung (in Mio. CHF)</b>								
CCA	Bar	7	2	(2)	–	1	8	100%
Aufgeschobene Baransprüche <sup>2</sup>	Bar	13	13	(3)	(2)	–	21	100%
Aktienansprüche <sup>3</sup>	Aktienbasiert	78	56	(7)	(23)	13	117	100%
Performance-Share-Ansprüche	Aktienbasiert	8	5	(5)	–	2	10	100%
CCA-Aktienansprüche	Aktienbasiert	9	–	(11)	–	2	–	100%
<b>Total</b>		<b>115</b>	<b>76</b>	<b>(28)</b>	<b>(25)</b>	<b>18</b>	<b>156</b>	

<sup>1</sup> Beinhaltet zugewiesene Ansprüche von Geschäftsleitungsmitgliedern vor ihrem Eintritt in die Geschäftsleitung.

<sup>2</sup> Beinhaltet den aufgeschobenen Baranteil von STI-Ansprüchen.

<sup>3</sup> Beinhaltet die ausstehenden 2017, 2018 und 2019 LTI-Opportunitäten bei maximaler Möglichkeit.

### Kredite an Mitglieder der Geschäftsleitung (geprüft)

Die den Geschäftsleitungsmitgliedern gewährten Kredite sind mehrheitlich Hypotheken oder Darlehen gegen Wertschriftendeckung. Sie richten sich nach den für Mitarbeitende geltenden Bedingungen. Gemäss den Statuten können jedem Geschäftsleitungsmitglied individuelle Kreditlinien oder Kredite bis zur Höhe von CHF 20 Mio. gewährt werden. Per 31. Dezember 2019, 2018 und 2017 beliefen sich die ausstehenden Kredite der Geschäftsleitungsmitglieder auf CHF 32 Mio., CHF 33 Mio. und CHF 26 Mio. Die Anzahl der Personen mit ausstehenden Krediten betrug 8 zu Beginn des Jahres 2019 sowie 5 am Ende des Jahres 2019. Der höchste ausstehende Kredit belief sich auf CHF 17 Mio. und betraf Helman Sitohang.

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

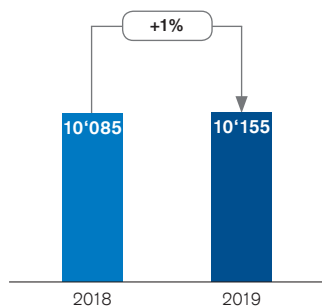
Refinanzierungssatz zuzüglich einer Marge und entsprechen den für andere Mitarbeitende anwendbaren Zinssätzen und übrigen Konditionen. Darlehen gegen Wertschriftendeckung werden ebenfalls zu Zinssätzen und Konditionen gewährt, wie sie für Mitarbeitende üblich sind. Bei der Gewährung von Krediten an Geschäftsleitungsmitglieder kommen die gleichen Bewilligungs- und Risikobeurteilungsverfahren zur Anwendung, wie sie für alle Mitarbeitenden üblich sind. Falls nicht anders vermerkt, wurden sämtliche Kredite an Geschäftsleitungsmitglieder im Rahmen der üblichen Geschäftstätigkeit sowie im Wesentlichen zu denselben Konditionen, einschliesslich Zinssätzen und Sicherheiten, gewährt, wie sie zum jeweiligen Zeitpunkt für andere Personen und unter Berücksichtigung der Konditionen, die für Mitarbeitende der Gruppe zutreffen, gelten. Das 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.

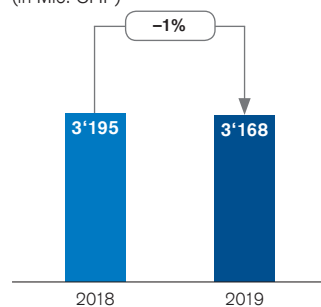
# Vergütung der Gruppe

## Vergütungsergebnisse für 2019

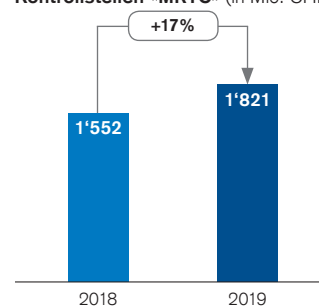
**Zugeweilte Gesamtvergütung**  
(in Mio. CHF)



**Insgesamt zugeweilte variable leistungsbezogene Vergütung**  
(in Mio. CHF)



**Zugeweilte Vergütung für Risikonehmer und Kaderpersonal in sensiblen Kontrollstellen «MRTC»**  
(in Mio. CHF)



### Zugeweilte variable leistungsbezogene Vergütung

Der Vergütungsausschuss schlug für 2019 einen Pool für die variable Gesamtvergütung auf Gruppenebene in Höhe von CHF 3'168 Mio. vor, der vom Verwaltungsrat genehmigt wurde. Dieser Betrag ist im Vergleich zum Vorjahr um 1% niedriger. Obwohl sich das Finanzergebnis der Gruppe seit Abschluss der Restrukturierungsphase deutlich verbessert hat, berücksichtigte der Vergütungsausschuss auch eine Reihe anderer Faktoren, wie die relative Performance gegenüber Vergleichsunternehmen und Marktpositionierung und Markttrends sowie Risiko-, Kontroll-, Compliance-, Verhaltens- und ethische Überlegungen. Ferner berücksichtigte der Vergütungsausschuss auch die nicht wiederkehrenden Einmaleffekte aus der Übertragung der Fondsplattform InvestLab zur Allfunds Group und den Gewinn im Zusammenhang mit der Neubewertung der Beteiligung der Gruppe an der SIX Group AG. Vor dem Hintergrund eines schwierigen Marktumfelds, zunehmender Spannungen im Welthandel und erhöhter geopolitischer Unsicherheiten wurde ein guter Geschäftsgang verzeichnet. Dessen ungeachtet beschloss der Vergütungsausschuss, den variablen Vergütungspool der Gruppe im Vergleich zum Vorjahr um 1% zu reduzieren, um die Renditen und die Profitabilität zu schützen, sowie eine ausgewogenere Verteilung des Gewinns auf die Aktionäre und Mitarbeitenden zu erreichen. Rund 54% der zugesprochenen variablen leistungsbezogenen Vergütung werden aufgeschoben und in zukünftigen Perioden in Abhängigkeit vom fortbestehenden Arbeitsverhältnis, von Leistungs- und Maluskriterien sowie weiteren Restriktionen erfasst.

### Kürzung bei ausstehenden Performance-Share-Ansprüchen

Angesichts des von der Division Investment Banking & Capital Markets für 2019 ausgewiesenen Vorsteuerverlusts wurden die ausstehenden Performance-Share-Ansprüche, die Mitarbeitenden während ihrer Zugehörigkeit zur Division Investment Banking & Capital Markets zugeweiht worden sind, um insgesamt rund CHF 7 Mio. nach unten angepasst.

### Vergütung für Risikonehmer und Kaderpersonal in sensiblen Kontrollstellen (MRTC)

Die Gesamtvergütung für Risikonehmer und Kaderpersonal in sensiblen Kontrollstellen (Material Risk Takers and Controllers, MRTC) für 2019 belief sich auf CHF 1'821 Mio., gegenüber CHF 1'552 Mio. im Jahr 2018. Dies war vor allem auf die höhere Zahl der als MRTC eingestufteten Mitarbeitenden zurückzuführen, die gegenüber 2018 von 1'030 auf 1'444 Mitarbeitende anstieg. Die Zunahme der Anzahl MRTC war vor allem auf den Einbezug von Relationship Managern in leitenden Positionen in den Wealth-Management-bezogenen Geschäftsbereichen zurückzuführen, insbesondere jene im Ultra-High-Net-Worth-Segment mit grenzüberschreitenden Kunden.

## Zugeteilte Gesamtvergütung

Für	2019			2018		
	Frei verfügbar	Aufgeschoben	Total	Frei verfügbar	Aufgeschoben	Total
<b>Fixe Vergütung (in Mio. CHF)</b>						
Saläre	5'241	108	5'349	5'235	99	5'334
Sozialversicherung	642	–	642	652	–	652
Sonstige <sup>1</sup>	786	–	786	748	–	748
<b>Total fixe Vergütung</b>	<b>6'669</b>	<b>108</b>	<b>6'777</b>	<b>6'635</b>	<b>99</b>	<b>6'734</b>
<b>Variable Leistungsvergütung (in Mio. CHF)</b>						
Barvergütung	1'433	–	1'433	1'555	–	1'555
Aktienansprüche	37	626	663	35	638	673
Performance-Share-Ansprüche	–	553	553	–	532	532
Contingent Capital Awards	–	268	268	–	299	299
Aufgeschobene Baransprüche	–	251	251	–	136	136
<b>Total variable Leistungsvergütung</b>	<b>1'470</b>	<b>1'698</b>	<b>3'168</b>	<b>1'590</b>	<b>1'605</b>	<b>3'195</b>
<b>Sonstige variable Vergütung (in Mio. CHF)</b>						
Abfindungsansprüche	98	–	98	34	–	34
Retention-Awards	–	40	40	–	25	25
Sonstige <sup>2</sup>	19	53	72	23	74	97
<b>Total sonstige variable Vergütung</b>	<b>117</b>	<b>93</b>	<b>210</b>	<b>57</b>	<b>99</b>	<b>156</b>
<b>Zugeteilte Gesamtvergütung (in Mio. CHF)</b>						
<b>Zugeteilte Gesamtvergütung</b>	<b>8'256</b>	<b>1'899</b>	<b>10'155</b>	<b>8'282</b>	<b>1'803</b>	<b>10'085</b>
davon garantierte Bonuszahlungen	26	34	60	26	33	59

Die Vorperiode wurde entsprechend an die aktuelle Darstellung angepasst. Saläre beinhalten Funktionspauschalen.

<sup>1</sup> Enthält Beiträge an Vorsorgeeinrichtungen und sonstige Leistungen an Mitarbeitende im Ruhestand von CHF 437 Mio. und CHF 411 Mio. für 2019 beziehungsweise 2018.

<sup>2</sup> Enthält Ersatz-Awards, um Mitarbeitende für den Verfall aufgeschobener Vergütung durch ihre früheren Arbeitgeber in entsprechender Höhe zu entschädigen, sowie Zahlungen für Neueintritte.

## Anzahl Mitarbeitende mit variabler leistungsbezogener und anderer Vergütung

	2019			2018		
	MRTC <sup>1</sup>	Übrige Mitarbeitende	Total	MRTC <sup>1</sup>	Übrige Mitarbeitende	Total
<b>Anzahl Mitarbeitende, welchen variable Leistungsvergütung zugeteilt wurde</b>						
<b>Variable Leistungsvergütung</b>	<b>1'398</b>	<b>41'827</b>	<b>43'225</b>	<b>1'003</b>	<b>41'210</b>	<b>42'213</b>
davon Bar	1'211	41'232	42'443	977	40'996	41'973
davon Aktienansprüche	1'277	5'796	7'073	944	6'004	6'948
davon zugeteilte Performance-Share-Ansprüche	1'297	823	2'120	952	873	1'825
davon Contingent Capital Awards	1'262	4'644	5'906	933	4'843	5'776
davon aufgeschobene Baransprüche	245	796	1'041	69	431	500
<b>Anzahl Mitarbeitende, welchen sonstige variable Vergütung zugeteilt wurde</b>						
Abfindungsansprüche	27	764	791	1	217	218
Retention-Awards	17	35	52	5	50	55
Garantierte Bonuszahlungen	7	123	130	4	129	133
Sonstige <sup>2</sup>	34 <sup>3</sup>	556	590	29 <sup>3</sup>	542	571

Die Vorperiode wurde entsprechend an die aktuelle Darstellung angepasst. Ohne Geschäftsleitungsmitglieder, die am 31. Dezember 2019 beziehungsweise 2018 im Amt waren.

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> Enthält Ersatz-Awards, um Mitarbeitende für den Verfall aufgeschobener Vergütung durch ihre früheren Arbeitgeber in entsprechender Höhe zu entschädigen, sowie Retention-Awards und Zahlungen für Neueintritte.

<sup>3</sup> Für 2019 und 2018 wurden Antrittszahlungen an 8 beziehungsweise 5 MRTC geleistet.



## Gesamtvergütung für Risikonehmer und Kaderpersonal in sensiblen Kontrollstellen

Für	2019			2018		
	Frei verfügbar	Aufgeschoben	Total	Frei verfügbar	Aufgeschoben	Total
<b>Fixe Vergütung (in Mio. CHF)</b>						
<b>Total fixe Vergütung <sup>1</sup></b>	<b>640</b>	<b>57</b>	<b>697</b>	<b>514</b>	<b>58</b>	<b>572</b>
<b>Variable Leistungsvergütung (in Mio. CHF)</b>						
Barvergütung	228	–	228	230	–	230
Aktienansprüche	37	205	242	35	192	227
Performance-Share-Ansprüche	–	357	357	–	328	328
Contingent Capital Awards	–	136	136	–	128	128
Aufgeschobene Baransprüche	–	90	90	–	40	40
<b>Total variable Leistungsvergütung</b>	<b>265</b>	<b>788</b>	<b>1'053</b>	<b>265</b>	<b>688</b>	<b>953</b>
<b>Sonstige variable Vergütung (in Mio. CHF)</b>						
Abfindungsansprüche	9	–	9	1	–	1
Retention-Awards	–	37	37	–	6	6
Sonstige <sup>2</sup>	2 <sup>3</sup>	23	25	4 <sup>3</sup>	16	20
<b>Total sonstige variable Vergütung</b>	<b>11</b>	<b>60</b>	<b>71</b>	<b>5</b>	<b>22</b>	<b>27</b>
<b>Gesamtvergütung (in Mio. CHF)</b>						
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>916</b>	<b>905</b>	<b>1'821</b>	<b>784</b>	<b>768</b>	<b>1'552</b>
davon garantierte Bonuszahlungen	1	5	6	1	3	4

Die Vorperiode wurde entsprechend an die aktuelle Darstellung angepasst. Ohne Geschäftsleitungsmitglieder, die am 31. Dezember 2019 beziehungsweise 2018 im Amt waren. Die Zuteilung der Gesamtvergütung für MRTC für 2019 und 2018 erfolgte zu 50% beziehungsweise 49% in aufgeschobener Form. Die Zuteilung der variablen leistungsbezogenen Gesamtvergütung für MRTC für 2019 und 2018 erfolgte zu 75% beziehungsweise 72% in aufgeschobener Form.

<sup>1</sup> Die Anzahl MRTC, die für 2019 und 2018 fixe Vergütung bezogen, betrug 1'444 beziehungsweise 1'030.

<sup>2</sup> Enthält Ersatz-Awards, um Mitarbeitende für den Verfall aufgeschobener Vergütung durch ihre früheren Arbeitgeber in entsprechender Höhe zu entschädigen, sowie Retention-Awards und Zahlungen für Neueintritte.

<sup>3</sup> Für 2019 und 2018 betragen die Antrittszahlungen für MRTC CHF 1 Mio. beziehungsweise CHF 1 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 Barvergütung für das laufende Jahr und die Amortisierung von in früheren Jahren zugeteilten aufgeschobenen Vergütungsansprüchen.

## Personalaufwand

	2019			2018		
	Laufende Vergütung	Aufgeschobene Vergütung	Total	Laufende Vergütung	Aufgeschobene Vergütung	Total
<b>Fixer Vergütungsaufwand (in Mio. CHF)</b>						
Saläre	5'241	102 <sup>1</sup>	5'343	5'235	85 <sup>1</sup>	5'320
Sozialversicherung <sup>2</sup>	642	–	642	652	–	652
Sonstige <sup>3</sup>	786	–	786	748	–	748
<b>Total fixer Vergütungsaufwand</b>	<b>6'669</b>	<b>102</b>	<b>6'771</b>	<b>6'635</b>	<b>85</b>	<b>6'720</b>
<b>Variabler Leistungsvergütungsaufwand (in Mio. CHF)</b>						
Barvergütung	1'433	–	1'433	1'555	–	1'555
Aktienansprüche	37	590 <sup>4</sup>	627	35	514 <sup>4</sup>	549
Performance-Share-Ansprüche	–	438	438	–	382	382
Contingent Capital Awards	–	308	308	–	154	154
Contingent-Capital-Aktienansprüche	–	(1)	(1)	–	2	2
Capital-Opportunity-Facility-Ansprüche	–	8	8	–	12	12
Aufgeschobene Baransprüche <sup>5</sup>	–	310	310	–	136	136
<b>Total variabler Leistungsvergütungsaufwand</b>	<b>1'470</b>	<b>1'653</b>	<b>3'123</b>	<b>1'590</b>	<b>1'200</b>	<b>2'790</b>
<b>Sonstiger variabler Vergütungsaufwand (in Mio. CHF)</b>						
Abfindungszahlungen	98	–	98	34	–	34
Retention-Awards	–	22	22	–	54	54
Sonstige <sup>6</sup>	22	–	22	22	–	22
<b>Total sonstiger variabler Vergütungsaufwand</b>	<b>120</b>	<b>22</b>	<b>142</b>	<b>56</b>	<b>54</b>	<b>110</b>
<b>Total Vergütungsaufwand (in Mio. CHF)</b>						
<b>Total Vergütungsaufwand</b>	<b>8'259</b>	<b>1'777</b>	<b>10'036</b>	<b>8'281</b>	<b>1'339</b>	<b>9'620</b>

Die Vorperiode wurde entsprechend an die aktuelle Darstellung angepasst. Saläre beinhalten Funktionspauschalen. Restrukturierungsaufwand im Zusammenhang mit der strategischen Neuausrichtung der Gruppe wurde gesondert und nicht als Teil des Personalaufwands ausgewiesen. Der Restrukturierungsaufwand schloss im Jahr 2018 Barabfindungen von CHF 169 Mio. für 1'647 Mitarbeitende ein.

<sup>1</sup> Enthält fixen aufgeschobenen Aufwand von CHF 102 Mio. und CHF 85 Mio. für sonstige Baransprüche für 2019 beziehungsweise 2018.

<sup>2</sup> Entspricht dem Anteil der Gruppe an den obligatorischen Sozialversicherungsbeiträgen für Mitarbeiter.

<sup>3</sup> Enthält Beiträge an Vorsorgeeinrichtungen und sonstige Leistungen an Mitarbeitende im Ruhestand von CHF 437 Mio. und CHF 411 Mio. für 2019 beziehungsweise 2018.

<sup>4</sup> Enthält einen Vergütungsaufwand von CHF 10 Mio. und CHF 22 Mio. im Zusammenhang mit Ersatzaktienansprüchen, die 2019 beziehungsweise 2018 zugeteilt wurden.

<sup>5</sup> Enthält einen Vergütungsaufwand von CHF 4 Mio. und CHF 9 Mio. im Zusammenhang mit Baransprüchen, die 2019 beziehungsweise 2018 zugeteilt wurden.

<sup>6</sup> Beinhaltet Antrittszahlungen.

### Geschätzter nicht erfasster Vergütungsaufwand

Die folgende Tabelle zeigt den geschätzten, in der Erfolgsrechnung noch nicht erfassten Vergütungsaufwand für aufgeschobene Vergütungsansprüche für 2019 und die per 31. Dezember 2019 noch ausstehenden, aufgeschobenen Ansprüche aus früheren Jahren, sowie vergleichbare Informationen für 2018.

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

## Geschätzter nicht erfasster Vergütungsaufwand

Ende	Aufgeschobene Vergütung 2019			Aufgeschobene Vergütung 2018		
	Für 2019	Für Ansprüche des Vorjahres	Total	Für 2018	Für Ansprüche des Vorjahres	Total
<b>Geschätzter nicht erfasster Vergütungsaufwand (in Mio. CHF)</b>						
Aktienansprüche	596	477 <sup>1</sup>	1'073	629	452 <sup>1</sup>	1'081
Performance-Share-Ansprüche	519	193	712	521	167	688
Contingent Capital Awards	257	165	422	273	141	414
Aufgeschobene Baransprüche	251	181 <sup>2</sup>	432	136	161 <sup>2</sup>	297
Retention-Awards	–	48	48	–	32	32
<b>Total geschätzter nicht erfasster Vergütungsaufwand</b>	<b>1'623</b>	<b>1'064</b>	<b>2'687</b>	<b>1'559</b>	<b>953</b>	<b>2'512</b>

Die Vorperiode wurde entsprechend an die aktuelle Darstellung angepasst.

<sup>1</sup> Enthält einen geschätzten nicht erfassten Vergütungsaufwand von CHF 28 Mio. und CHF 38 Mio. im Zusammenhang mit Ersatzaktienansprüchen, die 2019 beziehungsweise 2018 an neue Mitarbeitende zugeteilt wurden und sich nicht auf Vorjahre beziehen.

<sup>2</sup> Enthält einen geschätzten nicht erfassten Vergütungsaufwand von CHF 11 Mio. und CHF 13 Mio. im Zusammenhang mit Baransprüchen, die 2019 beziehungsweise 2018 an neue Mitarbeitende zugeteilt wurden und sich nicht auf Vorjahre beziehen.

## Veränderungen des Werts der ausstehenden aufgeschobenen Vergütung

Der Wert der Ansprüche aus aufgeschobener Vergütung der Mitarbeitenden verändert sich während der Übertragungsfrist aufgrund von impliziten und expliziten Wertveränderungen. Implizite Wertveränderungen ergeben sich primär aus marktbedingten Auswirkungen, etwa aus Änderungen des Aktienkurses der Gruppe, Änderungen des Werts der CCA sowie Wechselkursänderungen. Explizite Wertveränderungen können sich aus Bedingungen bei Performance-Share-Ansprüchen, dem Verfall 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 29 – 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 2018 beziehungsweise 2019 und verweist auf die Wertveränderungen aufgrund von impliziten und expliziten Anpassungen. Für 2019 war die Veränderung des Werts der ausstehenden aufgeschobenen Vergütungsansprüche vor allem auf implizite Anpassungen, die primär durch Veränderungen des Aktienkurses der Gruppe, Wechselkursänderungen und Änderungen des Werts der CCA zurückzuführen.

## Ausstehende Ansprüche aus aufgeschobener Vergütung

im Jahr / Ende	Total ausstehend per Ende 2018	Zugeteilt im Jahr 2019	Ausbezahlt im Jahr 2019	Nachträgliche explizite Anpassungen	Nachträgliche implizite Anpassungen	Total ausstehend per Ende 2019	% davon nachträglichen expliziten Anpassungen ausgesetzt
<b>Gruppe (in Mio. CHF)<sup>1</sup></b>							
CCA Bar	547	286	(170)	(21)	105	747	100%
Aufgeschobene Baransprüche <sup>2</sup> Bar	276	103	(132)	(4)	(2)	241	100%
Aktienansprüche <sup>2</sup> Aktienbasiert	898	811	(491)	(71)	301	1'448	100%
Performance-Share-Ansprüche Aktienbasiert	557	534	(306)	(33)	196	948	100%
CCA-Aktienansprüche Aktienbasiert	36	–	(44)	(1)	10	1	100%
<b>Total</b>	<b>2'314</b>	<b>1'734</b>	<b>(1'143)</b>	<b>(130)</b>	<b>610</b>	<b>3'385</b>	
<b>Risikonehmer und Kaderpersonal in sensiblen Kontrollstellen (in Mio. CHF)<sup>3</sup></b>							
CCA Bar	246	152	(65)	–	21	354	100%
Aufgeschobene Baransprüche <sup>2</sup> Bar	87	63	(42)	–	–	108	100%
Aktienansprüche <sup>2</sup> Aktienbasiert	294	307	(160)	(11)	102	532	100%
Performance-Share-Ansprüche Aktienbasiert	315	341	(155)	(5)	118	614	100%
CCA-Aktienansprüche Aktienbasiert	10	–	(12)	–	3	1	100%
<b>Total</b>	<b>952</b>	<b>863</b>	<b>(434)</b>	<b>(16)</b>	<b>244</b>	<b>1'609</b>	

<sup>1</sup> Einschliesslich MRTC und Geschäftsleitungsmitglieder, die am 31. Dezember 2019 im Amt waren.

<sup>2</sup> Beinhaltet Retention-Awards.

<sup>3</sup> Ohne Geschäftsleitungsmitglieder, die am 31. Dezember 2019 im Amt waren.

## Ergänzende Informationen

### Lohnleichheit

Die Credit Suisse duldet keine Form von Diskriminierung, insbesondere Diskriminierung aufgrund von ethnischer Zugehörigkeit, Nationalität, Geschlecht, sexueller Orientierung, Geschlechtsidentität, Religion, Alter, Zivil- und Familienstand, Schwangerschaft, Behinderung oder jeglichem anderen Status, der nach örtlichem Recht geschützt ist. Wir schätzen und erkennen Vielfalt und Inklusion als Erfolgsfaktor an. Unsere Weisungen und Praktiken unterstützen eine Kultur der Fairness, in der beschäftigungsbezogene Entscheidungen, einschliesslich Vergütungsentscheidungen, auf den individuellen Qualifikationen, Leistungen und Verhaltensweisen der jeweiligen Person oder auf anderen legitimen Geschäftsüberlegungen, wie etwa der Profitabilität der Gruppe, der Division und des Departements der Person sowie auf den strategischen Bedürfnissen der Gruppe basieren. Entsprechend unserem langfristigen Engagement für faire Löhne überprüft der Vergütungsausschuss unsere Vergütungspraktiken regelmässig, um potenzielle Bereiche, die mehr Aufmerksamkeit erfordern, zu identifizieren. Intern engagieren wir uns für den Aufbau einer integrierenden Kultur, indem wir unsere bestehenden flexiblen Arbeitsmöglichkeiten stärken und potenzielle unbewusste Voreingenommenheit in Mitarbeiterprozessen angehen. Extern setzen wir uns als aktiver Partner für eine Reihe von Initiativen zur Förderung von Geschlechtervielfalt auf höheren Rangstufen in verschiedenen Branchen und für mehr Karrierechancen für Frauen in der Finanzdienstleistungsbranche ein.

### 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.

Seit 2017 erfüllt die Gruppe ihre Verpflichtungen zur Lieferung von Aktien durch Käufe am Markt. Diese Praxis wurde 2019 beibehalten, und die Gruppe beabsichtigt, ihre künftigen Verpflichtungen zur Lieferung von Aktien weiterhin durch Käufe am Markt zu erfüllen.

### Ausstehende aktienbasierte Ansprüche

Ende 2019 waren 183,0 Mio. aktienbasierte Ansprüche ausstehend, davon 110,5 Mio. Aktienansprüche, 72,4 Mio. Performance-Share-Ansprüche und 0,1 Mio. CCA-Aktienansprüche.

→ Siehe «Anhang 29 – Aufgeschobene Mitarbeitervergütung» in VI – Konsolidierte Jahresrechnung – Credit Suisse Group für weitere Informationen.

### Nachfolgende Aktivität

Für Leistungen im Geschäftsjahr 2019 teilte die Gruppe Anfang 2020 rund 57,9 Mio. neue Aktienansprüche und 50,7 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 268 Mio. zugeteilt.

Im ersten Halbjahr 2020 plant die Gruppe, 71,8 Mio. aufgeschobene, aktienbasierte Ansprüche aus den Vorjahren zu begleichen, davon 44,9 Mio. Aktienansprüche, 26,8 Mio. Performance-Share-Ansprüche und 0,1 Mio. CCA-Aktienansprüche. Die Gruppe plant dieser Lieferverpflichtung durch Aktienkäufe am Markt nachzukommen.

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

## Vergütungskonzept der Gruppe

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

### Basissaläre

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

### Funktionspauschale

Die Funktionspauschale ist eine fixe Vergütungskomponente für bestimmte Mitarbeitende, die nach den britischen regulatorischen Anforderungen als Prudential Regulation Authority (PRA), Material Risk Taker (MRT) 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) gilt eine Funktionspauschale als fixe Vergütung. DCAP ist eine Form von Funktionspauschale, die vor allem in der Region Americas zum Einsatz kommt.

### Variable leistungsbezogene Vergütung

Der variable leistungsbezogene Teil der Vergütung eines Mitarbeiters oder einer Mitarbeiterin für 2019 wurde bis zu einer Gesamtvergütung von CHF 250'000 oder dem Gegenwert in Lokalwährung (beziehungsweise USD 250'000 bei Mitarbeitenden mit einer Gesamtvergütung in US-Dollar) in bar ausgerichtet. Bei einer höheren Gesamtvergütung wurde ein Teil der variablen leistungsbezogenen Vergütung in bar ausbezahlt und der Rest in aufgeschobener Form zugeteilt.

In der Regel wird den Mitarbeitenden der Baranteil ihrer variablen leistungsbezogenen Vergütung mit der regulären Gehaltsabrechnung zeitnah zum Zuteilungsdatum ausbezahlt. 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 leistungsbezogenen Vergütung in Form von Aktien. Diese Aktien werden bei der Zuteilung zwar übertragen, bleiben aber unter Anwendung von Übertragungsbeschränkungen für einen Zeitraum von 12 Monaten gesperrt.

Für 2019 hatten wir eine globale Tabelle für die aufgeschobenen Vergütungsanteile mit Aufschiebungssätzen im Bereich von 17,5% bis 85%. Die Obergrenze der variablen leistungsbezogenen Vergütung, die für 2019 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 <sup>1</sup>		
Basissalär			Aktienansprüche	Performance-Share-Ansprüche	Contingent Capital Awards
Managing Directors und Directors, die MRTC sind			30%	50%	20%
Sonstige Directors			80%		20%
Sonstige MRTC			50%	50%	
Sonstige Mitarbeitende mit einer Gesamtvergütung von CHF/USD 250'000 oder mehr			100%		
Mitarbeitende mit einer Gesamtvergütung von unter CHF/USD 250'000					

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

## Aufgeschobene Vergütung: wichtigste Merkmale

Anspruch	Entrichtung <sup>1</sup>	Periode, in der die Ansprüche erworben werden <sup>1</sup>	Leistungsbedingungen
<b>Aktienansprüche</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Eine Namenaktie pro Anspruch</li> <li>▪ Dividendenäquivalente (zahlbar bei Lieferung)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 3 Jahre (gestaffelter Erwerb)</li> <li>▪ 5 Jahre (gestaffelter Erwerb) für Risk Managers<sup>2</sup></li> <li>▪ 7 Jahre (gestaffelter Erwerb über fünf Jahre, beginnend am dritten Jahrestag) für Senior Managers<sup>3</sup></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Keine weiteren Leistungsbedingungen</li> </ul>
<b>Performance-Share-Ansprüche</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Eine Namenaktie pro Anspruch</li> <li>▪ Dividendenäquivalente (zahlbar bei Lieferung)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 3 Jahre (gestaffelter Erwerb)</li> <li>▪ 5 Jahre (gestaffelter Erwerb) für Risk Managers<sup>2</sup></li> <li>▪ 7 Jahre (gestaffelter Erwerb über fünf Jahre, beginnend am dritten Jahrestag) für Senior Managers<sup>3</sup></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Leistungsbedingungen gelten für den gesamten Bestand der ausstehenden Ansprüche</li> <li>▪ Ein Wertabschlag erfolgt bei einem Verlust<sup>4</sup> derjenigen Division, in der der Mitarbeiter am 31. Dezember 2019 arbeitete, oder bei negativer Eigenkapitalrendite (ROE) der Gruppe, je nachdem, welcher Betrag höher ist</li> <li>▪ Bei Mitarbeitenden in den zentralen Diensten und im Corporate Center wird der Wertabschlag nur im Falle einer negativen Eigenkapitalrendite der Gruppe vorgenommen</li> </ul>
<b>Contingent Capital Awards</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Bei Übertragung bedingtes Kapitalinstrument oder Barzahlung auf Basis des Fair Value der CCA</li> <li>▪ Bis zur Übertragung bedingtes Recht auf Erhalt halbjährlicher Zinszahlungen in bar</li> <li>▪ Zeitpunkt und Form der Begleichung nach Übertragung unterliegen der Genehmigung durch die Eidgenössische Finanzaufsicht (FINMA)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 3 Jahre (Erwerb nach Sperrfrist)</li> <li>▪ 5 Jahre (Erwerb nach Sperrfrist) für Risk Managers<sup>2</sup></li> <li>▪ 7 Jahre (Erwerb nach Sperrfrist) für Senior Managers<sup>3</sup></li> </ul>	Bis zur Übertragung würde der Kapitalbetrag auf null abgeschrieben und verfallen, falls: <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ die ausgewiesene Quote des harten Kernkapitals (CET1) der Gruppe unter 7% sinkt oder</li> <li>▪ 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</li> </ul>

<sup>1</sup> Personen in bestimmten Rechtsordnungen unterliegen möglicherweise anderen als den hier beschriebenen Bedingungen, um die örtlichen rechtlichen oder regulatorischen Anforderungen zu erfüllen.

<sup>2</sup> Risk Managers sind eine Untergruppe von PRA MRT. 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.

<sup>3</sup> Senior Managers sind eine Untergruppe von PRA MRT. 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.

<sup>4</sup> Siehe Abschnitt «Möglicher Wertabschlag auf Performance-Share-Ansprüche».

## Möglicher Wertabschlag auf Performance-Share-Ansprüche

Die nachfolgende Tabelle verdeutlicht zum einen, dass Performance-Share-Ansprüche einer Kürzung im Fall eines Verlusts der Division unterliegen können. Zum anderen zeigt sie die Höhe der möglichen Kürzung auf.

### Wertabschlag, wenn eine Division einen Verlust verzeichnet

Verlust der Division vor Steuern (in Mia. CHF)	Wertabschlag auf Bestand der Ansprüche (in %)
1,00	15
2,00	30
3,00	45
4,00	60
5,00	75
6,00	90
6,67	100

### Vergleich mit Bezugsgruppen

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

Zur Festlegung eines Massstabs für die Vergütung im Vergleich zur Bezugsgruppe, unter Berücksichtigung regionaler Unterschiede, werden die Expertise von internen Experten und die Dienste von externen Konsultationsfirmen genutzt. Der Vergütungsausschuss erhält vom unabhängigen Vergütungsberater regelmässige Berichte über Branchen- und Markttrends, einschliesslich Leistungs- und Vergütungstrends der wichtigsten Wettbewerber. Zur wichtigsten Bezugsgruppe der Gruppe gehören Bank of America, Barclays, Citigroup, Deutsche Bank, Goldman Sachs, JPMorgan Chase, Morgan Stanley und UBS. Bei Bedarf können spezifische Leistungsvergleiche je nach Geschäftsbereich oder geografischem Standort andere Vergleichsunternehmen umfassen.

Zur Berücksichtigung europäischer und lokaler Gepflogenheiten verwendet der Vergütungsausschuss ausserdem eine branchenübergreifende Vergleichsgruppe von multinationalen Unternehmen mit Hauptsitz in Europa, die aufgrund ihrer Vergleichbarkeit mit der Credit Suisse hinsichtlich Grösse, Umfang, globaler Reichweite der Tätigkeit sowie wirtschaftlichen Einflusses ausgewählt werden. Neben den bereits zuvor aufgeführten Unternehmen und jenen, die Bestandteil der RTSR-Vergleichsgruppe für den LTI-Anspruch der Geschäftsleitung sind, gehören zu den Mitbewerbern, die für die Vergütung der Geschäftsleitung berücksichtigt werden: AstraZeneca, Bayer, Commerzbank, Crédit Agricole, Danske Bank, GlaxoSmithKline, HSBC, Lloyds Banking Group, Merck KGaA, Natixis, Novartis, Roche und UniCredit.

### Berücksichtigung von Risiko- und Kontrollaspekten

Risiko- und Kontrollaspekte sind integrierter Bestandteil der Leistungsbeurteilung und der Vergütungsprozesse. Dadurch soll sichergestellt werden, dass der Vergütungsansatz der Gruppe mit den Risiko- und Kontrollprozessen verknüpft ist und dem Eingehen exzessiver Risiken entgegenwirkt. Das Senior Management der Corporate Functions der Gruppe, einschliesslich Risk, Compliance, General Counsel, Human Resources, Interner Revision und Product Control, liefert dem Vergütungsausschuss ein umfassendes Feedback zu regulatorischen, disziplinarischen, revisions- und risikobezogenen Themen und Trends innerhalb der Gruppe, die für die Beurteilung der Risiko- und Kontrollkultur der Gruppe relevant sind. Die Divisionen werden anhand von Risiko- und Verhaltensmessgrössen für das Jahr beurteilt, und die konsolidierten Ergebnisse werden dem Vergütungsausschuss und dem CEO vorgelegt. Auf Basis dieser Beurteilungen 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 gesamten Corporate Functions 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 Malusbestimmungen, die es der Gruppe ermöglichen, die Ansprüche vor ihrer Übertragung zu reduzieren oder zu annullieren, falls die Person ein bestimmtes Fehlverhalten aufweist. Im Jahr 2019 sind Malusbestimmungen zur Anwendung gekommen. Alle variable leistungsbezogene Vergütung an PRA MRT 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
<b>Malus</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Kürzung oder Annullierung ausstehender aufgeschobener Ansprüche vor der Übertragung</li> <li>▪ Gilt für alle ausstehenden aufgeschobenen Ansprüche, die zugesprochen wurden</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Unzulässige Offenlegung oder Missbrauch von Informationen der Gruppe oder vorsätzliches Verhalten, das wesentlich gegen die Interessen der Gruppe verstößt;</li> <li>▪ Verhalten, das auf schwerwiegendes Fehlverhalten oder gravierende Fehler hinweist;</li> <li>▪ 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;</li> <li>▪ Gravierende Mängel des Risikomanagements; oder</li> <li>▪ Verhalten, das durch einen Disziplinar-, Ethik- oder vergleichbaren Ausschuss der Gruppe überprüft wird</li> </ul>
<b>Rückforderung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Rückforderung von aufgeschobener und nicht aufgeschobener variabler Vergütung nach Erwerb und Übertragung</li> <li>▪ Bei PRA MRT ist eine Rückforderung bis zu sieben Jahre nach Zuteilung möglich (bei Bedarf auch länger)</li> <li>▪ Die Gruppe wird die Rückforderungsbestimmungen bei Bedarf anwenden, soweit dies nach örtlichem Recht zulässig ist</li> </ul>	<p>Bei PRA MRT ist eine Rückforderung in bestimmten Fällen möglich, beispielsweise bei:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Verhalten, das der Gruppe erhebliche Verluste gebracht hat;</li> <li>▪ Nichterfüllung der geltenden Anforderungen an die Eignung und Zuverlässigkeit;</li> <li>▪ stichhaltigen Hinweisen auf Fehlverhalten, Verfehlungen oder schwerwiegende oder ernste Fehler;</li> <li>▪ schwerem Versagen des Risikomanagements der Gruppe oder der betreffenden Geschäftseinheit;</li> <li>▪ Anordnung einer starken Erhöhung der regulatorischen Kapitalausstattung der Gruppe oder einer Division oder Region durch eine Aufsichtsbehörde; oder</li> <li>▪ Mitschuld an der Verhängung regulatorischer Sanktionen gegen die Gruppe, Division oder Region</li> </ul> <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 im Vergleich zu Leistungs- und Risikoüberlegungen.

Mitarbeiterkategorien	Vergütungsprozess
<b>Risikonehmer (Covered Employees)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ MRTC</li> <li>▪ Umsatz generierende Mitarbeitende der Divisionen Global Markets und Investment Banking &amp; Capital Markets, die in den USA arbeiten</li> </ul>	<b>Fokus auf Risikobeurteilung</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Risikonehmer müssen individuelle, rollenspezifische Risikoziele definieren. Die Vorgesetzten dieser Mitarbeitenden müssen Risikoüberlegungen in ihre Leistungsbeurteilungen und die Festlegung der variablen leistungsbezogenen Vergütung mit einbeziehen</li> <li>▪ Die zu berücksichtigenden Risikoarten sind je nach Funktion unterschiedlich ausgeprägt (z. B. Reputations-, Kredit-, Markt-, operationelle, Liquiditäts- sowie Rechts- und Compliance-Risiken)</li> <li>▪ Berücksichtigt werden sowohl realisierte als auch potenzielle Risiken</li> </ul>
<b>MRTC</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Mitglieder der Geschäftsleitung</li> <li>▪ Mitarbeitende, die direkt einem Mitglied der Geschäftsleitung unterstellt sind</li> <li>▪ Mitarbeitende, die – individuell oder als Teil einer Gruppe – einen erheblichen Anteil des Kapitals der Gruppe einem Risiko aussetzen können</li> <li>▪ Die 150 Mitarbeitenden mit der konzernweit höchsten Gesamtvergütung</li> <li>▪ 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</li> <li>▪ Senior Relationship Managern in den Wealth-Management-bezogenen Geschäftsbereichen</li> <li>▪ Sonstige Mitarbeitende, deren Funktion mit potenziellen Auswirkungen auf das Markt-, Reputations- oder operationelle Risiko der Gruppe verbunden ist</li> </ul>	

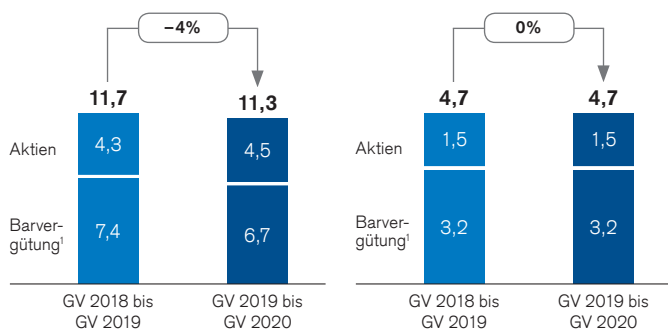
# Vergütung des Verwaltungsrats

## Vergütungsergebnisse für 2019

### Vergütung des Verwaltungsrats und des Präsidenten

**Vergütung des Verwaltungsrats**  
(in Mio. CHF)

**Vergütung des Präsidenten**  
(in Mio. CHF)



Die obigen Zahlen können Rundungsdifferenzen enthalten

<sup>1</sup> Umfasst Vorsorge- und sonstige Leistungen für den Zeitraum von der Generalversammlung 2018 bis zur Generalversammlung 2019 und von der Generalversammlung 2019 bis zur Generalversammlung 2020.

Die Gesamtvergütung des Verwaltungsrats für den Zeitraum zwischen der Generalversammlung 2019 und der Generalversammlung 2020 belief sich auf CHF 11,3 Mio. Davon betrafen CHF 10,8 Mio. Honorare für die Mitgliedschaft im Verwaltungsrat der Gruppe sowie CHF 0,5 Mio. Honorare bestimmter Verwaltungsratsmitglieder für ihre Mitgliedschaft in Verwaltungsräten von Tochtergesellschaften. Dies ist im Einklang mit dem Betrag von CHF 12,0 Mio., der von den Aktionären an der Generalversammlung 2019 im Voraus genehmigt wurde. Die Gesamtvergütung des Verwaltungsrats ist um 4% niedriger als im Vorjahr. Dies ist vor allem auf die niedrigere Vergütung an Verwaltungsratsmitgliedern von Tochtergesellschaften zurückzuführen, die dadurch bedingt ist, dass der Verwaltungsratspräsident der Credit Suisse (Schweiz) AG nicht mehr dem Verwaltungsrat der Gruppe angehört.

Die Höhe der Verwaltungsrats- und Ausschusshonorare für den Zeitraum zwischen der Generalversammlung 2019 und der Generalversammlung 2020 entspricht dem Vorjahr, mit Ausnahme des neuen Ausschusshonorars von CHF 75'000 für das Conduct and Financial Crime Control Committee, das 2019 geschaffen wurde. Der Verwaltungsrat beabsichtigt, diese Honorar beträge für die nächste Vergütungsperiode des Verwaltungsrates mit Ausnahme der folgenden Honorare unverändert zu belassen:

- Das Vorsitzhonorar für das Audit Committee wird von bisher CHF 480'000 auf 400'000 reduziert;
- Für einen zukünftigen Vorsitzenden des Conduct and Financial Crime Control Committee ist neu ein Vorsitzhonorar in Höhe von CHF 150'000 vorgesehen. Den Vorsitz in diesem Committee führt derzeit der Verwaltungsratspräsident, der dafür kein weiteres Honorar erhält.

→ Siehe Tabelle «Verwaltungsrats honorare: Generalversammlung 2019 bis Generalversammlung 2020» in «Vergütungsstruktur» für weitere Informationen.

### Vergütung des Verwaltungsratspräsidenten

Die Vergütung des Verwaltungsratspräsidenten für den Zeitraum zwischen der Generalversammlung 2019 und der Generalversammlung 2020 blieb gegenüber dem Vorjahr unverändert. Das Amt des Verwaltungsratspräsidenten ist eine Vollzeitstätigkeit, und entsprechend der lokalen Marktpraxis der Gruppe kann er auch Leistungen von der Vorsorgeeinrichtung beziehen und ist berechtigt, Beiträge an sie zu entrichten. Die Gesamtvergütung entspricht dem vollamtlichen Status des Verwaltungsratspräsidenten und seiner aktiven Rolle bei der Gestaltung der Strategie der Gruppe, der Überwachung ihrer Aktivitäten, dem Austausch und der Pflege enger Arbeitsbeziehungen mit dem CEO und dem Senior Management sowie der Aufsicht, Beratung und Unterstützung je nach Bedarf. Der Verwaltungsratspräsident koordiniert die Aktivitäten des Verwaltungsrats, arbeitet mit den Ausschussvorsitzenden bei der Koordination der Aufgaben der Ausschüsse zusammen und stellt einen ausreichenden Informationsfluss zwischen den einzelnen Verwaltungsratsmitgliedern sicher, damit diese ihre Verantwortung ordnungsgemäss wahrnehmen können. Der Verwaltungsratspräsident ist federführend bei der Entwicklung der Gruppenstrategie, der Unternehmenskultur, der Nachfolgeplanung und bei der Strukturierung und Organisation der Gruppe. Er führt den Vorsitz im Verwaltungsrat, im Governance and Nominations Committee, im Conduct and Financial Crime Control Committee und an den Generalversammlungen. Er übernimmt eine aktive Rolle bei der Vertretung der Gruppe gegenüber Regulatorien und Aufsichtsbehörden, wichtigen Aktionären, Investoren und anderen externen Anspruchsgruppen. Darüber hinaus vertritt er die Gruppe in den Leitungsgremien verschiedener schweizerischer und internationaler Branchenvereinigungen, darunter die Schweizerische Bankiervereinigung, der Swiss Finance Council, das Institute of International Finance und die European Banking Group.

### Vergütung der Ausschussvorsitzenden

Vorsitzhonorare werden für das Audit Committee, den Vergütungsausschuss und das Risk Committee gezahlt. Diese Honorare werden im Voraus festgelegt und sind nicht an den finanziellen Erfolg der Gruppe gebunden. Zusätzlich zu dem grösseren Zeitaufwand für die Vorbereitung und Leitung der Ausschüsse verdeutlichen die Vorsitzhonorare die regelmässigen Kontakte der drei Ausschussvorsitzenden mit Aufsichtsbehörden, Aktionären, dem Management sowie anderen Interessengruppen. Mit den regulatorischen Entwicklungen der letzten Jahre im Bankensektor sind insbesondere die Anforderungen an die Vorsitzenden des Risk Committee und des Audit Committee stark gestiegen. Vor allem hat die Häufigkeit der Interaktion mit den wichtigsten Aufsichtsbehörden der Gruppe zu Kontroll-, Risiko-, Kapital- und sonstigen Angelegenheiten in ihrem Verantwortungsbereich zugenommen. Ebenso hat der verstärkte Fokus der Aktionäre und Aufsichtsbehörden auf Fragen der Vergütung zu vermehrten Kontakten zwischen dem Vorsitzenden des Vergütungsausschusses und bedeutenden Aktionären und Stimmrechtsberatern sowie



Aufsichtsbehörden geführt. Der Vergütungsausschuss führte 2019 insgesamt 11 Sitzungen und Telefonkonferenzen durch, und der Vorsitzende des Vergütungsausschusses nahm persönlich an 44 separaten Sitzungen mit wichtigen Aktionären und Stimmrechtsberatern teil. Das Vorsitzonorar für den Vorsitzenden des Audit Committee berücksichtigt die höhere Anzahl von Sitzungen, die das Audit Committee für die Prüfung und Genehmigung der vierteljährlichen Finanzergebnisse und der entsprechenden Dokumente benötigt, sowie dessen Aufsichtsfunktion gegenüber der Internen Revision. Das Audit Committee führte 2019 insgesamt 17 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 die Aufsichtsfunktion gegenüber dem Bereich Credit Risk Review, der dem Vorsitzenden des Risk Committee direkt untersteht. Das Risk Committee führte 2019 insgesamt 7 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 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 die Verwaltungsratsmitglieder enthalten, der den Aktionären an der Generalversammlung zur Genehmigung vorgeschlagen wird. Der Verwaltungsratspräsident erhält keine separaten Honorare für seine Mitgliedschaft in Verwaltungsräten von Tochtergesellschaften, da diese Mitgliedschaften als Bestandteil der Vergütung des Verwaltungsratspräsidenten erachtet werden.

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

### Anzahl Verwaltungsratsitzungen von Tochtergesellschaften

	Verwaltungsrat <sup>1</sup>	Ausschuss <sup>2</sup>	Total
<b>Tochtergesellschaft</b>			
Credit Suisse (Schweiz) AG	10	16	<b>26</b>
Credit Suisse International (CSI) / Credit Suisse Securities (Europe) Ltd. (CSSEL)	18	11	<b>29</b>
Credit Suisse Holdings (USA), Inc. <sup>3</sup>	23	17	<b>40</b>

<sup>1</sup> Einschliesslich Ad-hoc-Sitzungen und -Telefonkonferenzen.

<sup>2</sup> Einschliesslich Sitzungen der Audit und Risk Committees der betreffenden Tochtergesellschaften.

<sup>3</sup> Verwaltungsrats- und Ausschusssitzungen, die zum Teil gemeinsam mit der Credit Suisse (USA) Inc. und der Credit Suisse Securities (USA) LLC durchgeführt wurden.

## Ergänzende Informationen

### Vergütung des Verwaltungsrats zwischen der Generalversammlung 2019 und der Generalversammlung 2020 (geprüft)

	GNC AC VA CF CCC RC				Basis-honorar Verwaltungsrat	Honorar für Verwaltungsrats-ausschuss	Honorar für Vorsitz	Vorsorge und sonstige Leistungen	Total	Davon in Aktien der Gruppe gewährt <sup>1</sup>	Tochtergesellschaften		Total, mit Verwaltungsrat für Tochter-gesell-schaften <sup>3</sup>	
	Verwaltungsrat	Verwaltungsrat	Verwaltungsrat	Verwaltungsrat							Verwaltungsrat-honorare von Tochter-gesell-schaften <sup>2</sup>	Vorsorge und sonstige Leistungen		
<b>in CHF</b>														
Urs Rohner, Präsident <sup>4</sup>	V		V		3'000'000		1'500'000	218'665	<b>4'718'665</b>	1'500'000			<b>4'718'665</b>	
Iris Bohnet			M		250'000	100'000			<b>350'000</b>	175'000			<b>350'000</b>	
Christian Gellerstad			M	M	250'000	175'000			<b>425'000</b>	212'500			<b>425'000</b>	
Andreas Gottschling	M	M		V	250'000	200'000	400'000		<b>850'000</b>	425'000	100'000		<b>950'000</b>	
Alexander Gut			M		250'000	150'000			<b>400'000</b>	200'000	150'000		<b>550'000</b>	
Michael Klein			M	M	250'000	200'000			<b>450'000</b>	225'000			<b>450'000</b>	
Shan Li				M	250'000	100'000			<b>350'000</b>	175'000			<b>350'000</b>	
Seraina Macia				M	250'000	100'000			<b>350'000</b>	175'000			<b>350'000</b>	
Kai S. Nargolwala	M		V	M	250'000	125'000	300'000		<b>675'000</b>	337'500			<b>675'000</b>	
Ana Paula Pessoa		M		M	250'000	225'000			<b>475'000</b>	237'500			<b>475'000</b>	
Joaquin J. Ribeiro		M			250'000	150'000			<b>400'000</b>	200'000			<b>400'000</b>	
Severin Schwan	M			M	250'000	150'000			<b>400'000</b>	200'000			<b>400'000</b>	
John Tiner	M	V		M	250'000	225'000	480'000		<b>955'000</b>	477'500	225'000		<b>1'180'000</b>	
<b>Total</b>					<b>6'000'000</b>	<b>1'900'000</b>	<b>2'680'000</b>	<b>218'665</b>	<b>10'798'665</b>	<b>4'540'000</b>	<b>475'000</b>	<b>0</b>	<b>11'273'665</b>	

GNC = Governance and Nominations Committee; AC = Audit Committee; CC = Compensation Committee; CFCCC = Conduct and Financial Crime Control Committee; RC = Risk Committee; V = Vorsitz; M = Mitglied

<sup>1</sup> Per 31. Dezember 2019 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 12.19. Die restlichen Aktien werden den Verwaltungsratsmitgliedern am oder um das Datum der Generalversammlung 2020 geliefert, wobei der Aktienkurs für diese zweite Aktienlieferung in dem Zeitpunkt festgelegt wird. Die Aktien der Credit Suisse Group AG unterliegen einer vierjährigen Sperrfrist.

<sup>2</sup> Verwaltungsrats-honorare von Tochtergesellschaften wurden für die folgenden Tätigkeiten in Verwaltungsräten von Tochtergesellschaften bezahlt: i) Andreas Gottschling ist als nicht exekutives Verwaltungsratsmitglied, Mitglied des Risk Committee sowie Vorsitzender des Advisory Remuneration Committee der britischen Tochtergesellschaften Credit Suisse International und Credit Suisse Securities (Europe) Limited tätig und erhält für diese Funktionen jährliche Honorare von CHF 100'000; ii) Alexander Gut ist als nicht exekutives Verwaltungsratsmitglied und Vorsitzender des Audit Committee der Schweizer Tochtergesellschaft Credit Suisse (Schweiz) AG tätig und erhält für diese Funktionen jährliche Honorare von CHF 100'000 beziehungsweise CHF 50'000; iii) John Tiner ist als nicht exekutives Verwaltungsratsmitglied der US-Tochtergesellschaften Credit Suisse Holdings (USA) Inc., Credit Suisse (USA) Inc. und Credit Suisse Securities (USA) LLC tätig, und im Falle von John Tiner wurden die Honorare vor der Einführung der Begrenzung von Honoraren auf CHF 100'000 für Verwaltungsratsmitglieder der Gruppe, die in Verwaltungsräten von Tochtergesellschaften tätig sind, vereinbart.

<sup>3</sup> Die Aktionäre genehmigten an der Generalversammlung 2019 eine Maximalhöhe der Gesamtvergütung für die Verwaltungsratsmitglieder bis zur Generalversammlung 2020 von CHF 12 Mio. Für die den Verwaltungsratsmitgliedern gewährte Gesamtvergütung wird die Gruppe in den Jahren 2019 / 2020 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, leisten. Diese Beiträge sind in der Gesamtvergütung der Verwaltungsratsmitglieder nicht enthalten.

<sup>4</sup> Das Honorar für den Vorsitz an den Präsidenten beträgt CHF 1,5 Mio. und wird zu 100% in Aktien der Gruppe gewährt. Die Gesamtvergütung des Präsidenten enthielt für den Zeitraum von der Generalversammlung 2019 bis zur Generalversammlung 2020 Leistungen von CHF 218'665, einschliesslich Vorsorgeleistungen und Krankenversicherungsbeiträge.

## Vergütung des Verwaltungsrats zwischen der Generalversammlung 2018 und der Generalversammlung 2019 (geprüft)

								Gruppe	Tochtergesellschaften		Total, mit Verwaltungs- rat für Tochter- gesell- schaften <sup>3</sup>		
	GNC	AC	VA	RC	Basis- honorar Verwal- tungsrat	Honorar für Verwal- tungsrats- ausschuss	Honorar für Vorsitz	Vorsorge und sonstige Leistungen	Total	Davon in Aktien der Gruppe gewährt <sup>1</sup>		Verwal- tungsrats- honorare von Tochter- gesell- schaften <sup>2</sup>	Vorsorge und sonstige Leistungen
<b>in CHF</b>													
Urs Rohner, Präsident <sup>4</sup>	V				3'000'000		1'500'000	217'437	<b>4'717'437</b>	1'500'000			<b>4'717'437</b>
Iris Bohnet			M		250'000	100'000			<b>350'000</b>	175'000			<b>350'000</b>
Andreas Gottschling	M	M		V	250'000	200'000	400'000		<b>850'000</b>	425'000	100'000		<b>950'000</b>
Alexander Gut		M			250'000	150'000			<b>400'000</b>	200'000	150'000		<b>550'000</b>
Michael Klein				M	250'000	100'000			<b>350'000</b>	175'000			<b>350'000</b>
Andreas N. Koopmann				M	250'000	100'000			<b>350'000</b>	175'000			<b>350'000</b>
Seraina Macia				M	250'000	100'000			<b>350'000</b>	175'000			<b>350'000</b>
Kai S. Nargolwala	M			V	250'000	50'000	300'000		<b>600'000</b>	300'000			<b>600'000</b>
Ana Paula Pessoa		M			250'000	150'000			<b>400'000</b>	200'000			<b>400'000</b>
Joaquin J. Ribeiro		M			250'000	150'000			<b>400'000</b>	200'000			<b>400'000</b>
Severin Schwan	M			M	250'000	150'000			<b>400'000</b>	200'000			<b>400'000</b>
John Tiner	M	V		M	250'000	150'000	480'000		<b>880'000</b>	440'000	220'500		<b>1'100'500</b>
Alexandre Zeller <sup>5</sup>	M			M	208'333	125'000			<b>333'333</b>	166'667	666'667	180'993	<b>1'180'993</b>
<b>Total</b>					<b>5'958'333</b>	<b>1'525'000</b>	<b>2'680'000</b>	<b>217'437</b>	<b>10'380'770</b>	<b>4'331'667</b>	<b>1'137'167</b>	<b>180'993</b>	<b>11'698'930</b>

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

<sup>1</sup> Per 31. Dezember 2018 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 13.03. Die restlichen Aktien wurden den Verwaltungsratsmitgliedern am oder um das Datum der Generalversammlung 2019 geliefert, wobei der Aktienkurs für diese zweite Aktienlieferung in dem Zeitpunkt festgelegt wurde. Die Aktien der Credit Suisse Group AG unterliegen einer vierjährigen Sperrfrist.

<sup>2</sup> Verwaltungsrats honorare von Tochtergesellschaften wurden für die folgenden Tätigkeiten in Verwaltungsräten von Tochtergesellschaften bezahlt: i) Andreas Gottschling ist als nicht exekutives Verwaltungsratsmitglied und Mitglied des Risk Committee sowie des Advisory Remuneration Committee der britischen Tochtergesellschaften Credit Suisse International und Credit Suisse Securities (Europe) Limited tätig; ii) Alexander Gut ist als nicht exekutives Verwaltungsratsmitglied und Vorsitzender des Audit Committee der Schweizer Tochtergesellschaft Credit Suisse (Schweiz) AG tätig; iii) John Tiner ist als nicht exekutives Verwaltungsratsmitglied der US-Tochtergesellschaften Credit Suisse Holdings (USA), Inc. und Credit Suisse Securities (USA) LLC tätig; im Falle von John Tiner wurden die Honorare vor der Einführung der Begrenzung von Honoraren auf CHF 100'000 für Verwaltungsratsmitglieder der Gruppe, die in Verwaltungsräten von Tochtergesellschaften tätig sind, vereinbart; und iv) Alexandre Zeller war als nicht exekutives Verwaltungsratsmitglied und Verwaltungsratspräsident der Credit Suisse (Schweiz) AG tätig.

<sup>3</sup> Die Aktionäre genehmigten an der Generalversammlung 2018 eine Maximalhöhe der Gesamtvergütung für die Verwaltungsratsmitglieder bis zur Generalversammlung 2019 von CHF 12 Mio. Für die den Verwaltungsratsmitgliedern gewährte Gesamtvergütung leistete die Gruppe in den Jahren 2018/2019 Zahlungen von CHF 0,6 Mio. für obligatorische Sozialversicherungsbeiträge gemäss den lokalen Sozialversicherungsgesetzen, die für die einzelnen Verwaltungsratsmitglieder aufgrund ihres Wohnsitzes und ihres Anstellungsverhältnisses anwendbar waren. Diese Beiträge sind in der Gesamtvergütung der Verwaltungsratsmitglieder nicht enthalten.

<sup>4</sup> Das Honorar für den Vorsitz an den Präsidenten beträgt CHF 1,5 Mio. und wird zu 100% in Aktien der Gruppe gewährt. Die Gesamtvergütung des Präsidenten enthielt für den Zeitraum von der Generalversammlung 2018 bis zur Generalversammlung 2019 Leistungen von CHF 217'437, einschliesslich Vorsorgeleistungen und Krankenversicherungsbeiträge.

<sup>5</sup> Alexandre Zeller trat mit Wirkung per 28. Februar 2018 als Verwaltungsratsmitglied der Gruppe sowie als Verwaltungsratsmitglied und Präsident des Verwaltungsrats der Tochtergesellschaft Credit Suisse (Schweiz) AG zurück. Entsprechend wurde Alexandre Zellers Verwaltungsrats honorar für den Zeitraum von der Generalversammlung 2018 bis zum 28. Februar 2019 anteilig reduziert. Für diesen Zeitraum hatte Alexandre Zeller 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.

## Aktienbesitz der Mitglieder des Verwaltungsrats

Die nachfolgende Tabelle enthält den Aktienbesitz der Verwaltungsratsmitglieder, enger Familienmitglieder oder vom entsprechenden Verwaltungsratsmitglied kontrollierter Unternehmen. Per 31. Dezember 2019 und 2018 hielten keine Mitglieder des Verwaltungsrats Optionen.

### Aktienbestände der Verwaltungsratsmitglieder

Ende	2019	2018
<b>31. Dezember (in Aktien) <sup>1</sup></b>		
Urs Rohner	298'416	268'250
Iris Bohnet	74'916	61'311
Christian Gellerstad <sup>2</sup>	51'716	–
Andreas Gottschling	51'391	19'210
Alexander Gut	51'455	37'707
Michael Klein	22'369	6'713
Shan Li <sup>2</sup>	7'178	–
Seraina Macia	63'432	49'827
Kai S. Nargolwala	324'088	299'872
Ana Paula Pessoa	24'758	7'672
Joaquin J. Ribeiro	53'253	37'705
Severin Schwan	145'505	129'957
John Tiner	278'188	244'317
<b>Total</b>	<b>1'446'665</b>	<b>1'162'541</b> <sup>3</sup>

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

<sup>2</sup> Christian Gellerstad und Shan Li wurden an der Generalversammlung 2019 neu gewählt.

<sup>3</sup> Nicht einbezogen sind 131'231 Aktien im Besitz von Andreas Koopmann, der per 26. April 2019 nicht mehr zur Wiederwahl in den Verwaltungsrat zur Verfügung stand, sowie 79'763 Aktien im Besitz von Alexandre Zeller, der mit Wirkung per 28. Februar 2019 als Verwaltungsratsmitglied zurücktrat.

## 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 2019, 2018 und 2017 beliefen sich die ausstehenden Kredite der Verwaltungsratsmitglieder auf CHF 9 Mio., CHF 6 Mio. bzw. CHF 11 Mio.

Für Verwaltungsratsmitglieder, die Kredite erhalten, inklusive des Präsidenten, gelten nicht die Mitarbeiterkonditionen, sondern es gelten die gleichen Bedingungen wie für Kunden mit einer vergleichbaren Bonität. Falls nicht anders vermerkt, erfolgen sämtliche Kredite an Verwaltungsratsmitglieder im Rahmen der

üblichen Geschäftstätigkeit sowie im Wesentlichen zu denselben Konditionen, einschliesslich Zinssätzen und Sicherheiten, wie sie zum jeweiligen Zeitpunkt bei der Vergabe für vergleichbare Transaktionen mit anderen Personen 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 US Securities and Exchange Commission, SEC) ausüben, beispielsweise als Mitglieder der Geschäftsleitung oder des Verwaltungsrats. Sofern nicht ausdrücklich anderslautend angegeben, werden an diese Gesellschaften von der Gruppe gewährte Kredite im Rahmen der normalen Geschäftstätigkeit und zu den jeweils aktuellen Marktkonditionen vergeben. Per 31. Dezember 2019, 2018 und 2017 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	2019	2018
<b>31. Dezember (in CHF)</b>		
Urs Rohner	4'575'000	4'660'000
Christian Gellerstad	3'533'550	–
Alexander Gut	30'000	30'000
Seraina Macia	952'000	960'000
<b>Total</b>	<b>9'090'550</b>	<b>5'650'000</b> <sup>1</sup>

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

<sup>1</sup> Nicht einbezogen ist ein Kredit von CHF 4'122'750 an Andreas N. Koopmann, der per 26. April 2019 nicht mehr zur Wiederwahl in den Verwaltungsrat zur Verfügung stand.

## Ehemalige Mitglieder des Verwaltungsrats

Ein ehemaliges Mitglied des Verwaltungsrats erhält Sachleistungen in Form von Bürobienutzung und Sekretariatsunterstützung. Diese Dienstleistungen werden nur sporadisch in Anspruch genommen und durch bestehende Ressourcen abgedeckt. Während der Jahre 2019 und 2018 wurden keine zusätzlichen Honorare, Abfindungen oder andere Vergütung zugunsten von ehemaligen Mitgliedern des Verwaltungsrats, beziehungsweise diesen nahestehenden Personen, bezahlt.

# Vergütungsstruktur

## Vergütungsstrategie und -ziele

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

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

## Was wir tun

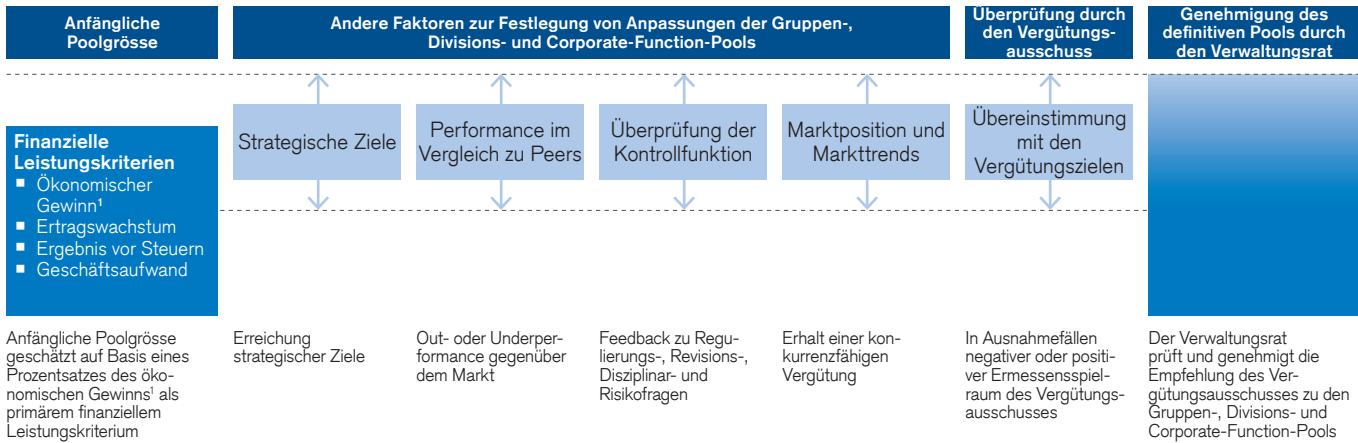
- **Leistungsgerechte Bezahlung**, bei der ein erheblicher Teil der Vergütung der Geschäftsleitung und der Mitarbeitenden «im Risiko» steht und anhand der Erreichung von Leistungszielen festgelegt wird, die an die Finanzergebnisse der Gruppe und an die Generierung von Shareholder Value geknüpft sind
- **Variable Vergütung überwiegend in Form aufgeschobener aktienbasierter Ansprüche** mit einer Vesting-Periode von mindestens drei Jahren
- **Berücksichtigung von Risiko, Compliance, Verhalten und Ethik** als Faktoren, die in den Entscheidungsprozess zur Vergütung einfließen
- **Mindestanforderungen an den Aktienbesitz**, wobei Mitglieder der Geschäftsleitung weder Aktien verkaufen noch den Barwert aktienbasierter Ansprüche ausbezahlt bekommen können, solange die Mindestanforderungen nicht erfüllt sind
- **Starke Malus- und Rückforderungsbestimmungen**, die in bestimmten Fällen von Fehlverhalten eine Reduzierung oder Annullierung noch nicht übertragener Ansprüche ermöglichen
- **Vergleich mit Bezugsgruppen** als Grundlage für fundierte Entscheidungen über Vergütungslevel und Vergütungspraktiken
- **Minderung einer Aktienverwässerung** für bestehende Aktionäre durch Erfüllung der Verpflichtungen der Gruppe zur Lieferung von Aktien über Aktienkäufe am Markt
- **Pflege der Beziehung zu den Aktionären** während des gesamten Jahres, um Rückmeldungen zu Vergütungsprogrammen und -praktiken einzuholen und in unsere Entscheidungsfindung einfließen zu lassen

## Was wir nicht tun

- **Keine vorab festgelegten Abfindungsregelungen («goldene Fallschirme»)** oder spezielle Abgangsentschädigungen für Mitarbeitende
- **Keine besonderen Abgangsentschädigungen** für Mitglieder der Geschäftsleitung über die reguläre Vergütung hinaus, die während der Kündigungsfrist gewährt wird
- **Keine Absicherung** von ausstehenden aktienbasierten Ansprüchen und **keine Verpfändung** von noch nicht übertragenen oder von übertragenen, aber noch nicht gelieferten aktienbasierten Ansprüchen
- **Keine mehrjährigen Vergütungsgarantien**
- **Keine besonderen Leistungen für Führungskräfte** abweichend von denen, die auch anderen Mitarbeitenden zur Verfügung stehen. Mitglieder der Geschäftsleitung sind Teil derselben Vorsorgeplanstruktur wie andere Mitarbeitende

## Pool für die variable leistungsbezogene Vergütung auf Gruppenebene

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



<sup>1</sup> Der ökonomische Gewinn entspricht dem bereinigten Gewinn vor Steuern ohne Aufwand für variable leistungsbezogene Vergütung nach Abzug der Eigenkapitalkosten, die nach Massgabe des regulatorischen Kapitals berechnet werden. Das regulatorische Kapital zu Vergütungszwecken wurde 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.

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

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

## Pools für die variable leistungsbezogene Vergütung



## Vergütungskonzept für die Geschäftsleitung für 2019: wichtigste Elemente

Die Vergütung der Geschäftsleitung umfasst zwei Hauptkomponenten:

- fixe Vergütung in Form eines Basissalärs sowie von Vorsorge- und sonstigen Leistungen (ca. 30–40% der Gesamtvergütung); und
- variable Vergütung in Form eines jährlichen STI-Anspruchs und einer LTI-Opportunität (ca. 60–70% der Gesamtvergütung).

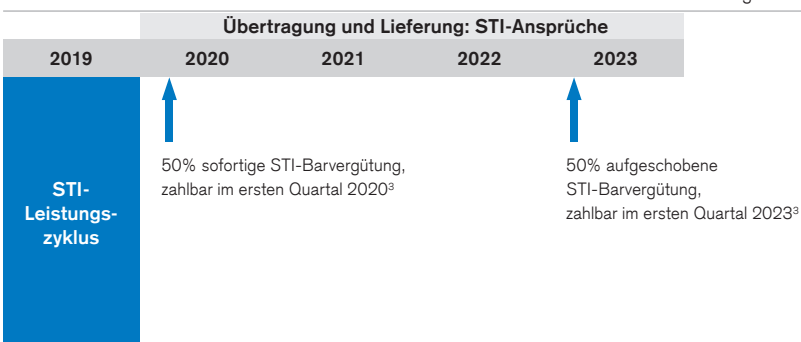
Die wichtigsten Merkmale der STI- und LTI-Ansprüche werden in den folgenden Diagrammen beschrieben, einschliesslich der Leistungsvorgaben für die STI-Ansprüche 2019, die rückblickend offengelegt werden, sowie diejenigen für die LTI-Ansprüche, die im Vergütungsbericht von 2018 vorausschauend veröffentlicht wurden. Bei der Festlegung der Schwellen-, Ziel- und Maximalleistungsvorgaben berücksichtigt der Vergütungsausschuss den internen Finanzplan der Gruppe, das Vorjahresergebnis, die Erwartungen von Analysten und gegebenenfalls öffentlich erklärte Ziele, um Leistungsvorgaben festzulegen, die für die Geschäftsleitung herausfordernd und motivierend sind.

### STI-Ansprüche 2019: wichtigste Merkmale

- Vergütung für die Erreichung der Jahresziele der Gruppe
- Jedes Mitglied der Geschäftsleitung hat eine **maximale Opportunität**, die Funktion, Markterfahrung und Region berücksichtigt:
  - Mitglieder der Geschäftsleitung: 0,33- bis 2,50-faches Basissalär
  - CEO: 1,83-faches Basissalär
- Der maximale Pool für STI-Ansprüche entspricht der Summe der individuellen Obergrenzen aller Mitglieder der Geschäftsleitung. **Die Höhe des Pools richtet sich nach der Erreichung vorab festgelegter finanzieller und nicht finanzieller Kennzahlen der Gruppe**
- Die Höhe der STI-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
- **Auszahlungshöhe für finanzielle Kriterien der Gruppe** (als linearer Prozentsatz der Opportunität des Anspruchs berechnet):
 

Unter Schwellenwert	Schwellenwert	Ziel	Maximum
0%	25%	67%	100%

Leistungskriterien	Gewichtung	Leistungsziele		
		Schwellenwert	Ziel	Maximum
Bereinigter Vorsteuergewinn <sup>1</sup> (in Mia. CHF)	33⅓%	4,2	5,2	6,1
RoTE <sup>2</sup> (in %)	33⅓%	6,0%	8,5%	10,5%
Nicht finanzielle Kriterien (Durchschnitt)	33⅓%	Siehe separate Beschreibung		

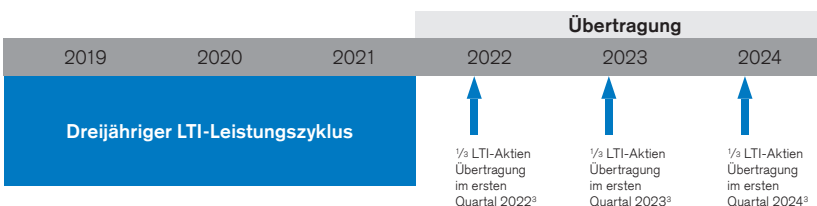
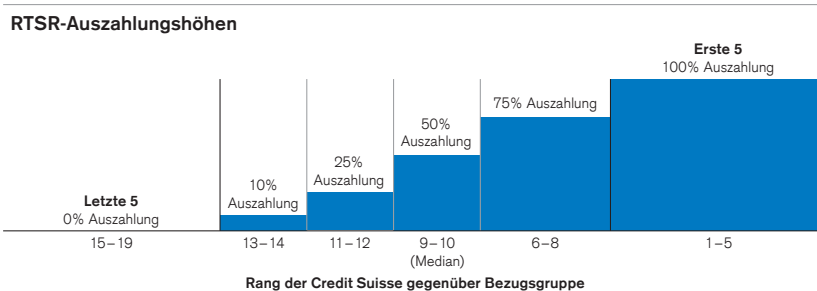


### LTI-Opportunitäten 2019 (Leistungszyklus 2019–2021): wichtigste Merkmale

- Vergütung für die Erreichung der Vorgaben des langfristigen Geschäftsplans und der langfristigen Aktionärsrenditen
- Jedes Mitglied der Geschäftsleitung hat eine **maximale Opportunität**, die Funktion, Markterfahrung und Region berücksichtigt:
  - Mitglieder der Geschäftsleitung: 0,67- bis 4,25-faches Basissalär
  - CEO: 2,50-faches Basissalär
- Die **Auszahlungshöhe für finanzielle Kriterien der Gruppe** richtet sich nach der durchschnittlichen Performance über drei Jahre (als linearer Prozentsatz der Opportunität des Anspruchs berechnet):
 

Unter Schwellenwert	Schwellenwert	Ziel	Maximum
0%	25%	67%	100%
- Für die RTSR-Komponente **keine Auszahlung bei Einstufung auf den letzten fünf Rängen der Bezugsgruppe** und begrenzte Auszahlung unter dem Median gemäss Schweizer Marktpraxis
- RTSR-Bezugsgruppe aus 18 börsenkotierten Unternehmen, vom Vergütungsausschuss ausgewählt auf Basis der Grösse, der geografischen Reichweite, der Geschäftsaktivitäten und der positiven Korrelation des Aktienkurses hinsichtlich seiner Reaktion auf externe Marktbedingungen. Die Bezugsgruppe ist 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

Leistungskriterien	Gewichtung	Leistungsziele		
		Schwellenwert	Ziel	Maximum
Dreijähriger Durchschnitt RoTE <sup>2</sup>	33⅓%	6,0%	8,5%	11,5%
Dreijähriger Durchschnitt TBVPS (CHF) <sup>4</sup>	33⅓%	17,50	18,55	19,60
Relative Aktienrendite (RTSR)	33⅓%	Siehe «RTSR-Auszahlungshöhen»		



1 Die bereinigten Ergebnisse sind Nicht-GAAP-Finanzkennzahlen, von denen gewisse in unseren ausgewiesenen Ergebnissen enthaltene Positionen ausgenommen sind.  
 2 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.  
 3 Bei PRA MRT (Risikonehmen) 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.  
 4 TBVPS (Tangible Book Value per Share) ist eine Nicht-GAAP-Finanzkennzahl, die sich durch Division des materiellen Eigenkapitals der Aktionäre durch die Gesamtzahl ausstehender Aktien ergibt und berücksichtigt keine Auswirkungen von Dividendenzahlungen während der Leistungsperiode, Veränderungen eigener Kredite und Wechselkursänderungen, wohl aber die Auswirkungen von Aktienrückkäufen.  
 → Siehe «Vergütung der Geschäftsleitung» für weitere Informationen.

## Vergütungskonzept für Mitarbeitende der Gruppe für 2019: wichtigste Elemente

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

Merkmale	Übertragung (Jahr)					Gestaltung	
	2019	2019	2020	2021	2022		
Fix	Basissalär					<ul style="list-style-type: none"> <li>Auf Basis von Fähigkeiten, Qualifikationen, einschlägiger Erfahrung, Zuständigkeiten und externen Marktfaktoren</li> <li>Funktionsbasierte Zulagen gelten für bestimmte Risikonehmer und Kaderpersonal in sensiblen Kontrollstellen (MRTC)</li> </ul>	
	Vorsorge- und sonstige Leistungen					<ul style="list-style-type: none"> <li>Vorsorge- und sonstige Leistungen gemäss lokaler Marktpraxis</li> </ul>	
Variabel	Baranspruch					<ul style="list-style-type: none"> <li>Mitarbeitende mit einer Gesamtvergütung von unter CHF/USD 250'000 erhalten ihre variable Vergütung vollständig in Form eines sofortigen Baranspruchs</li> </ul>	
	Aktienansprüche			1/3	1/3	1/3	Bei einer Gesamtvergütung von CHF/USD 250'000 oder mehr: <ul style="list-style-type: none"> <li>Aufgeschobene Aktienansprüche ohne weitere Leistungskriterien</li> <li>Managing Directors (MD) und MRTC erhalten als Bestandteil ihrer aufgeschobenen Vergütung aufgeschobene Aktienansprüche mit Leistungsbedingungen</li> <li>MD und Directors erhalten verlustabsorbierende Contingent Capital Awards</li> </ul>
	Performance-Share-Ansprüche			1/3	1/3	1/3	
	CCA						

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

→ Siehe «Vergütung der Gruppe» für weitere Informationen.



### Vergütungskonzept für den Verwaltungsrat für 2019: wichtigste Elemente

Das Konzept der Vergütung des Verwaltungsrats basiert für 2019 weiterhin auf einer Struktur mit festen Honoraren für den Zeitraum zwischen einer Generalversammlung und der nächsten, welche im Voraus festgelegte Basishonorare für die Mitgliedschaft beziehungsweise den Vorsitz in Ausschüssen beinhaltet. 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 unverändert.

### Honorare für Mitgliedschaft im Verwaltungsrat: Generalversammlung 2019 bis Generalversammlung 2020 (in CHF)

Funktion	Verwaltungs- rat	Governance and Nominations Committee (GNC)	Audit Committee (AC)	Vergütungs- ausschuss	Conduct and Financial Crime Control Committee (CFCCC)	Risk Committee (RC)	Zahlungs- form	Zahlungs- weise
Basishonorar / Honorar für Verwaltungsratsausschuss (ohne den Präsidenten)	250'000	50'000	150'000	100'000	75'000	100'000	50% Barauszahlung; 50% Aktien der Gruppe, für vier Jahre gesperrt und nicht übertragbar	Nachschüssig in zwei gleichen Teilen
Honorar für Ausschussvorsitz <sup>1</sup>		- <sup>2</sup>	480'000	300'000	- <sup>2</sup>	400'000		Einmalig am Ende der aktuellen Amtsdauer
Basishonorar des Präsidenten	3'000'000						Barvergütung	Zwölf monatliche Zahlungen
Vorsitzhonorar des Präsidenten	1'500'000						Für vier Jahre gesperrte und nicht übertragbare Aktien der Gruppe	Einmalig am Ende der aktuellen Amtsdauer

Hinweis: Der Vizepräsident beziehungsweise Lead Independent Director erhält für diese Funktionen keine zusätzliche Vergütung. Für den Zeitraum von der Generalversammlung 2020 bis zur Generalversammlung 2021 bleiben die obigen Honorare gleich. Ausnahmen hiervon sind die Reduktion des Honorars für den Vorsitz im Audit Committee auf CHF 400'000 und die Einführung eines neuen Vorsitzhonorars von CHF 150'000 für den neuen Vorsitzenden des Conduct and Financial Crime Control Committee.

<sup>1</sup> Ausschussvorsitzende erhalten neben ihren Vorsitzhonoraren keine zusätzlichen Ausschusshonorare.

<sup>2</sup> Der Präsident erhält kein zusätzliches Honorar für den Vorsitz in CFCCC und GNC.

→ Siehe «Vergütung des Verwaltungsrats» für weitere Informationen.

# Prozesse zur Festlegung der Vergütung

## Der Vergütungsausschuss

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

Der Vergütungsausschuss besteht aus mindestens drei Verwaltungsratsmitgliedern, die alle unabhängig sein müssen. Im Zeitraum zwischen der Generalversammlung 2019 und der Generalversammlung 2020 waren dies Kai S. Nargolwala (Vorsitz), Iris Bohnet, Christian Gellerstad und Michael Klein. Sie alle wurden in Übereinstimmung mit den Unabhängigkeitskriterien der Richtlinie der SIX Swiss Exchange betreffend Informationen zur Corporate Governance, der FINMA, des Swiss Code of Best Practice for

Corporate Governance sowie den Kotierungsstandards der New York Stock Exchange (NYSE) und des Nasdaq Stock Market (Nasdaq) vom Verwaltungsrat für unabhängig erklärt.

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

## Aktivitäten des Vergütungsausschusses

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

Zusätzlich zu den 44 Sitzungen mit Investoren und Stimmrechtsvertretern, die der Vorsitzende des Vergütungsausschusses im Jahr 2019 durchführte, hielt der Vergütungsausschuss 11 interne Sitzungen (einschliesslich Telefonkonferenzen) mit einer allgemeinen Anwesenheitsquote von 95%. Die Schwerpunktbereiche des Vergütungsausschusses im Jahr 2019 sind in der nachfolgenden Tabelle zusammengefasst:

### Aktivitäten des Vergütungsausschusses 2019

	Jan.	Feb.	Mär.	Apr.	Jun.	Jul.	Aug.	Okt.	Dez.
<b>Governance, Struktur und Offenlegung der Vergütung</b>									
Überprüfung von Aktualisierungen der Vergütungspolitik und des Reglements					■		■		■
Überprüfung des Vergütungsberichts			■	■				■	
Überprüfung und Verfeinerung des Vergütungssystems für die Geschäftsleitung	■		■		■		■	■	■
Überprüfung der Vergütungsstruktur und der Vergütungskomponenten der Gruppe		■	■	■	■		■	■	■
Selbsteinschätzung und Schwerpunktbereiche des Vergütungsausschusses	■								
<b>Risiko und Aufsicht</b>									
Überprüfung von Informationen der Kontrollfunktionen	■	■					■		
Überprüfung von Disziplinarfällen / der potenziellen Anwendung des Malus	■	■		■	■			■	■
Überprüfung regulatorischer Entwicklungen					■		■		
<b>Jährliche Überprüfung der Vergütung</b>									
Abgrenzungen und Jahresprognose für die Pools der variablen Vergütung	■	■		■		■		■	■
Leistungsbeurteilung und Gesamtempfehlung für den Pool der Gruppe	■	■							■
Leistungsziele und Zielvereinbarung von CEO und Geschäftsleitung		■	■			■		■	
Leistungsbeurteilung und Ansprüche von CEO und Geschäftsleitung	■	■	■	■	■		■		■
Überprüfung der Verwaltungsratsgehälter				■					
<b>Extern</b>									
Überprüfung der Pflege der Aktionärsbeziehung und Rückmeldungen				■	■			■	■
Überprüfung von Markttrends				■	■		■	■	■
Überprüfung von Benchmarking-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. Der Vergütungsausschuss nahm 2019 auch eine externe Rechtsberatung zu verschiedenen Fragen in Bezug auf die Vergütungspolitik und die Vergütungsstruktur in Anspruch. Vor deren Ernennung führte der Vergütungsausschuss eine Unabhängigkeitsbeurteilung seiner Berater gemäss den Vorschriften der SEC und den Kotierungsstandards der NYSE und der Nasdaq durch.

## Weitere Aspekte der Prozesse zur Festlegung der Vergütung

### Vergütungspolitik

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

## Genehmigungskompetenz

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

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

E = Empfehlung; G = Genehmigung

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

<sup>2</sup> 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 Risk, Compliance, General Counsel, Human Resources, Interne Revision und Product Control 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 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.



# Bericht der Revisionsstelle

An die Generalversammlung der Credit Suisse Group AG, Zürich

Wir haben den Vergütungsbericht vom 25. März 2020 der Credit Suisse Group AG (die "Gruppe") für das am 31. Dezember 2019 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 265 bis 282 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 2019 abgeschlossene Geschäftsjahr dem Gesetz und den Art. 14 – 16 der VegüV.

KPMG AG

Nicholas Edmonds  
Zugelassener Revisionsexperte  
Leitender Revisor

Shaun Kendrigan  
Zugelassener Revisionsexperte  
Global Audit Partner

Zürich, 25. März 2020

KPMG AG, Räfelstrasse 28, PO Box, CH-8036 Zurich

KPMG AG ist eine Konzerngesellschaft der KPMG Holding AG und Mitglied des KPMG Netzwerks unabhängiger Mitgliedsfirmen, der KPMG International Cooperative ("KPMG International"), einer juristischen Person schweizerischen Rechts. Alle Rechte vorbehalten.