

# V – Vergütung

<b>Brief des Vorsitzenden des Vergütungsausschusses</b>	<b>260</b>
<b>Vergütung der Geschäftsleitung</b>	<b>265</b>
<b>Vergütung der Gruppe</b>	<b>274</b>
<b>Vergütung des Verwaltungsrats</b>	<b>283</b>
<b>Vergütungsstruktur</b>	<b>288</b>
<b>Prozesse zur Festlegung der Vergütung</b>	<b>293</b>
<b>Bericht der Revisionsstelle</b>	<b>294</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 2020 vorzulegen.

Wir alle haben 2020 im Zuge der COVID-19-Pandemie auf verschiedensten Ebenen eine noch nie dagewesene Situation erlebt, mit extremer Marktvolatilität, Beeinträchtigung des weltweiten Wirtschaftsgeschehens, eingeschränkter Mobilität und sozialer Distanzierung. Alle diese Faktoren musste der Vergütungsausschuss in diesem Jahr aufgreifen und berücksichtigen.

Als globales Unternehmen, das in mehr als 50 Ländern tätig ist, kam der Credit Suisse eine wichtige Rolle zu, als es darum ging, die Auswirkungen der Krise auf unsere Mitarbeitenden und die Gesellschaft allgemein zu mildern. So wurden im Laufe des Jahres verschiedene Massnahmen und Initiativen erfolgreich umgesetzt. Dazu gehörten:

- Hochwirksame globale Struktur für Krisenmanagement sowie Business Continuity Management, wodurch etwa 90% unserer Mitarbeitenden im Home-Office arbeiten konnten;
- Kostenlose COVID-19-Antikörpertests für Mitarbeitende;
- Verlängerte bezahlte Absenz zur Familienbetreuung für Mitarbeitende an Standorten, an denen die Schulen geschlossen sind;
- Unterstützung für kleine und mittlere Unternehmen (KMU) und für die Schweizer Wirtschaft mit COVID-19-Überbrückungskrediten von rund CHF 3,0 Mia., bei denen wir keine Gewinne erzielten;
- Ein bankweites Spendenverdoppelungsprogramm, mit dem CHF 25 Mio. zur Unterstützung von Hilfsmassnahmen eingesetzt wurden, die der Milderung von Notlagen infolge der COVID-19-Pandemie und der Unterstützung von Personen, die von Ungleichheit betroffen sind, dienen. Darin enthalten waren zugesagte Spenden der Geschäftsleitungsmitglieder von mindestens 20% ihrer Basissaläre während sechs Monaten im Jahr 2020, wobei der Verwaltungsratspräsident eine vergleichbare Zusage machte; und
- Verschiedene auf das Wohlbefinden ausgerichtete Initiativen für Mitarbeitende. 92% der Mitarbeitenden hatten den

Eindruck, durch die Reaktion des Managements auf die COVID-19-Pandemie gut unterstützt und informiert zu sein. Das ergab eine interne Pulse-Umfrage im Juni 2020.

Die erwähnten Massnahmen kamen ohne staatliche Unterstützung zustande, und es fand kein mit der COVID-19-Pandemie direkt verbundener Stellenabbau statt.

Im Februar 2020 begrüsst die Credit Suisse als Unternehmen Thomas Gottstein als CEO der Gruppe. Thomas Gottstein hat unsere Strategie im Laufe des Jahres mit mehreren wichtigen Initiativen weiter verfeinert, um sie auf Wachstum und operative Synergien auszurichten. Dazu gehörten das Schaffen einer einzigen globalen Investment Bank, das Integrieren unserer Risk- und Compliance-Funktionen, das Etablieren der Funktion Sustainability, Research & Investment Solutions (SRI), die weitere Integration der Neuen Aargauer Bank (NAB) in die SUB und das Lancieren unseres Digital-Banking-Angebots CSX, um die Credit Suisse als digitale Marktführerin im Schweizer Bankwesen zu positionieren. Als Folge dieser strukturellen Veränderungen haben manche der Geschäftsleitungsmitglieder zusätzliche Aufgaben übernommen. Damit wurde das starke Ethos der Talententwicklung bei der Credit Suisse weitergeführt.

### COVID-19 und die Auswirkungen auf unsere Vergütung

Der Vergütungsausschuss hat im Laufe des Jahres die neuen regulatorischen Vorgaben, die Kommentare der Stimmrechtsberater und die Vergütungsentscheidungen vergleichbarer Unternehmen im Zusammenhang mit der COVID-19-Pandemie genau verfolgt. Er hat die Auswirkungen der COVID-19-Pandemie auf unser bestehendes Vergütungskonzept und unsere Vergütungsstruktur für die Gruppe und die Geschäftsleitung beurteilt. Dazu gehörten die leistungsgerechte Bezahlung, die Abstimmung auf die Interessen der Aktionäre sowie die Motivation und Bindung von talentierten Mitarbeitenden. Nach sorgfältiger Überprüfung hat der Vergütungsausschuss beschlossen, keine der Leistungsbedingungen oder Merkmale der aktuellen Zuteilungen (In-Flight Awards) zu ändern. In Bezug auf den Gesamtpool für die variable leistungsbezogene Vergütung der Gruppe hielt der Vergütungsausschuss fest, dass die Finanzergebnisse 2020 eine deutliche Erhöhung der Rückstellung für Kreditrisiken beinhalten, um die Auswirkungen der Pandemie aufzufangen, was zu einem deutlichen Rückgang des ausgewiesenen Ergebnisses vor Steuern gegenüber dem Vorjahr beigetragen hat. In Bezug auf die Vergütung der Geschäftsleitung wird zusätzlich zum oben Erwähnten die variable leistungsbezogene Vergütung in Form sowohl von kurzfristigen Incentive Awards (STI-Zuteilungen) als auch von langfristigen Incentive Awards (LTI-Opportunität) auf Basis finanzieller Messgrössen festgelegt, welche die vollständigen Auswirkungen wesentlicher Positionen und der bedeutenden Rückstellungen für Rechtsstreitigkeiten einschliessen. Aus diesem Grund hat der Vergütungsausschuss beschlossen, keine in seinem Ermessen liegende Anpassung der variablen Vergütungsergebnisse der Gruppe oder der Geschäftsleitung (im positiven oder negativen Sinne) vorzunehmen.

## Zugrunde liegende Kernpunkte der geschäftlichen Entwicklung im Jahr 2020

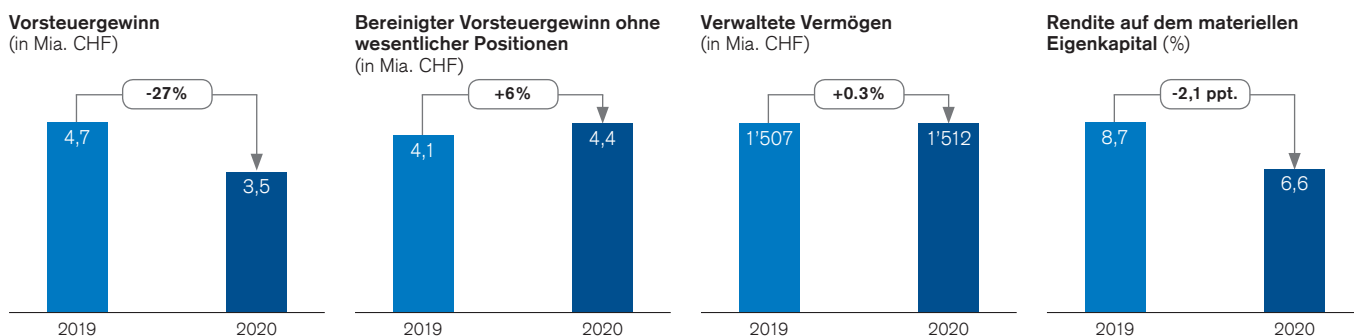
Vor dem Hintergrund schwieriger Marktbedingungen waren die ausgewiesenen Nettoerträge im Jahresvergleich stabil. Die Gruppe vermeldete angesichts des unsicheren wirtschaftlichen Umfelds infolge der COVID-19-Pandemie eine Rückstellung für Kreditrisiken von CHF 1,1 Mia., CHF 772 Mio. mehr als im Vorjahr. Das hatte ein ausgewiesenes Ergebnis vor Steuern von CHF 3,5 Mia. zur Folge, das somit 27% weniger beträgt als im Vorjahr. Die ausgewiesenen Ergebnisse wurden auch durch die bedeutenden Rückstellungen für Rechtsstreitigkeiten primär im Zusammenhang mit Fällen aus dem früheren hypothekenbezogenen Geschäft von CHF 988 Mio. sowie durch Restrukturierungsaufwendungen negativ beeinflusst. Unter Ausschluss davon sowie der Immobilienerträge und Aufwendungen im Zusammenhang mit Immobilienveräusserungen war das bereinigte Ergebnis vor Steuern um 6% niedriger als im Vorjahr. Bei der Beurteilung der finanziellen Leistung der Gruppe wendete der Vergütungsausschuss denselben Ansatz an wie im Vorjahr, was die Behandlung wesentlicher Positionen betrifft, die nicht Ausdruck der zugrunde liegenden Performance sind. Beispielsweise wurden 2019 der Gewinn aus der Übertragung der Fondsplattform InvestLab AG der Credit Suisse (InvestLab) zur Allfunds Group und der Neubewertungsgewinn im Zusammenhang mit unserer Beteiligung an der SIX Swiss Exchange Group AG (SIX) bei der Festlegung des Pools für die variable leistungsbezogene Vergütung 2019 nicht als Bestandteil der zugrunde liegenden Performance betrachtet. Ebenso wurden 2020 der Gewinn im Zusammenhang mit der abgeschlossenen Übertragung von InvestLab zur Allfunds Group, die entsprechenden Neubewertungsgewinne im Zusammenhang mit unserer Beteiligung

an der SIX, Pfandbriefbank und Allfunds Group sowie die Wertminderung im Zusammenhang mit der Investition in York Capital Management (York) nicht als Ausdruck der zugrunde liegenden Performance der Gruppe betrachtet. Unter Berücksichtigung all dessen hielt der Vergütungsausschuss fest, dass die zugrunde liegende Performance der Gruppe, gemessen am bereinigten Ergebnis vor Steuern und ohne Berücksichtigung wesentlicher Positionen, im Vorjahresvergleich um 6% stieg. Es ist jedoch wichtig, festzuhalten, dass die ganzen Auswirkungen dieser Positionen bei der Festlegung der STI-Zuteilungen 2020 an die Geschäftsleitung, die im Jahresvergleich insgesamt um 30% niedriger waren, berücksichtigt wurden.

	2020	2019	Veränderung in %
<b>Ergebnis (in Mio. CHF)</b>			
<b>Ergebnis vor Steuern</b>	<b>3'467</b>	<b>4'720</b>	<b>(27)</b>
Total Anpassungen	1'181	248	376
<b>Bereinigtes Ergebnis vor Steuern</b>	<b>4'648</b>	<b>4'968</b>	<b>(6)</b>
Wesentliche Positionen			
Gewinn im Zusammenhang mit der Übertragung von InvestLab	268	327	(18)
Gewinn auf Beteiligung an der Allfunds Group	127	0	–
Gewinn auf Beteiligung an der SIX Group AG	158	498	(68)
Gewinn auf Beteiligung an der Pfandbriefbank	134	0	–
Wertminderung an York Capital Management	(414)	0	–
<b>Bereinigtes Ergebnis, ohne Berücksichtigung wesentlicher Positionen</b>	<b>4'375</b>	<b>4'143</b>	<b>6</b>

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

## Kernpunkte zur Performance der Gruppe



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

Was die Geschäftsentwicklung betrifft, verzeichnete das Wealth-Management-bezogene Geschäft eine robuste Performance. Getragen wurde sie von höheren transaktionsabhängigen Erträgen. Die Netto-Neugelder in unserem Wealth-Management-Geschäft beliefen sich auf CHF 19,4 Mia., und unsere verwalteten Vermögen stiegen leicht auf CHF 1,5 Billionen, wobei die positiven Marktentwicklungen und Netto-Neugelder erhebliche negative Wechselkurseffekte wettmachten. Im globalen

Investment Banking stieg der Ertrag im Kapitalmarkt- und Beratungsgeschäft gegenüber dem Vorjahr um 31%, wobei die IPO-Aktivität dazu führte, dass wir bei globalen IPOs den ersten Platz belegen konnten (volumenbasierte Rangliste). Unser Investment-Banking- und Kapitalmarktgeschäft in der Region APAC lag 2020 auf Platz 3 und verzeichnete zum fünften Mal in Folge eine Steigerung des Share of Wallet, zusammen mit internationalen Banken in der Region APAC ohne Japan und Festlandchina.

Global Trading Solutions (GTS), die bankeigene Zusammenarbeit unserer vier Divisionen, die Lösungen institutioneller Qualität für unsere Wealth-Management-Kunden bereitstellt, verzeichnete ein starkes Ertragswachstum von 31% im Vorjahresvergleich.

- Verweise auf unsere Wealth-Management-bezogenen Geschäftsbereiche beziehen sich auf unsere Division Swiss Universal Bank, unsere Division International Wealth Management und unsere Division Asia Pacific oder deren kombinierte Ergebnisse.
- Verweise auf unsere Vermögensverwaltungsbereiche beziehen sich auf den Bereich Private Clients innerhalb der Swiss Universal Bank, den Bereich Private Banking innerhalb von International Wealth Management sowie Asia Pacific oder deren kombinierte Ergebnisse.
- Verweise auf das Kapitalmarkt- und Beratungsgeschäft beziehen sich auf Erträge aus dem Kapitalmarktgeschäft sowie Beratungs- und sonstige Kommissionserträge im globalen Investment-Banking-Geschäft.

Nach Berücksichtigung der zugrunde liegenden Finanzergebnisse auf Ebene der Gruppe und der Divisionen, der relativen Performance im Vergleich zu Mitbewerbern, der Marktstellung und Markttrends, der aktuellen sozialen und wirtschaftlichen Bedingungen sowie von Risiko-, Kontroll-, Compliance-, Verhaltens- und ethischen Überlegungen empfahl der Vergütungsausschuss, den Gesamtpool für die variable leistungsbezogene Vergütung der Gruppe auf CHF 2'949 Mio. festzulegen. Dies wurde vom Verwaltungsrat genehmigt. Der Betrag ist 7% niedriger als im Vorjahr und widerspiegelt ein Gleichgewicht zwischen niedrigeren ausgewiesenen Ergebnissen, die durch wesentliche Positionen beeinträchtigt wurden, und einer Steigerung des bereinigten Ergebnisses vor Steuern und ohne Berücksichtigung wesentlicher Positionen um 6% sowie eine Reaktion auf die COVID-19-Pandemie und das daraus folgende Wirtschaftsumfeld.

## Vergütungsergebnisse für das Jahr 2020

### Vergütung der Geschäftsleitung

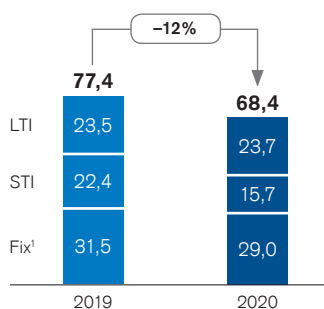
Die Gesamtvergütung der Geschäftsleitung für das Jahr 2020 beläuft sich auf CHF 68,4 Mio., 12% weniger als im Vorjahr, und setzt sich wie folgt zusammen:

- eine fixe Vergütung in Höhe von CHF 29,0 Mio., wobei ein Teil davon aus dem genehmigten Pool für fixe Vergütung an neu ernannte beziehungsweise beförderte Mitglieder der Geschäftsleitung bezahlt wurde;
- ein Gesamtbetrag für kurzfristige Incentive Awards (STI-Zuteilungen) in Höhe von CHF 15,7 Mio., welcher der Generalversammlung 2021 zur Genehmigung unterbreitet wird; und
- ein Gesamtbetrag für langfristige Incentive Awards (LTI-Opportunität) mit einem Fair Value zum Zeitpunkt der Zuteilung von CHF 23,7 Mio.

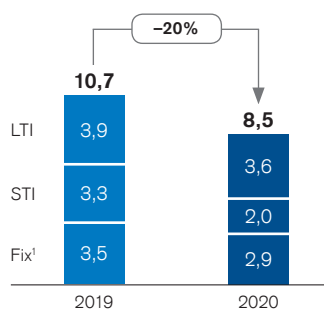
→ Siehe «Vergütung der Geschäftsleitung» für weitere Informationen.

Die niedrigere Vergütung der Geschäftsleitung war vor allem auf die Verringerung des Betrags der zugesprochenen variablen STI-Vergütung um 30% zurückzuführen. Die durchschnittliche Auszahlung der STI-Zuteilungen für das Jahr 2020 betrug 48% der maximalen Opportunität, im Vergleich zu 68% für das Vorjahr. Sie wurde primär durch die höhere Rückstellung für Kreditrisiken, höhere Rückstellungen für Rechtsstreitigkeiten und die Wertminderung bei York beeinflusst.

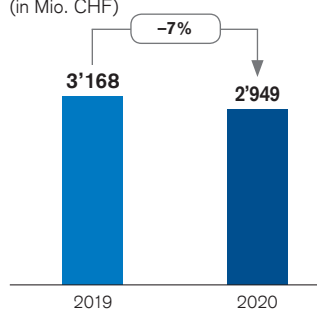
**Vergütung der Geschäftsleitung**  
(in Mio. CHF)



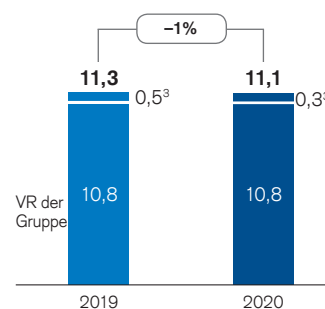
**Vergütung des CEO²**  
(in Mio. CHF)



**Zugewillte variable leistungsbezogene Vergütung auf Gruppenebene**  
(in Mio. CHF)



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



Die obigen Zahlen können Rundungsdifferenzen enthalten.

1 Fixe Vergütung umfasst Basissalär, Funktionspauschalen, Dividendenäquivalente sowie Vorsorge- und andere Leistungen.

2 Vergütung von Tidjane Thiam, des ehemaligen CEO der Credit Suisse Group, für das Jahr 2019 und von Thomas Gottstein für das Jahr 2020.

3 Vergütung in Bezug auf Verwaltungsratsmitgliedschaften in Tochtergesellschaften.

### Vergütung des Chief Executive Officer (CEO)

Die zugesprochene Gesamtvergütung für das Jahr 2020 für Thomas Gottstein in Höhe von CHF 8,5 Mio. ist 20% niedriger als diejenige des vorherigen CEO für das Vorjahr. Dieser Rückgang ist hauptsächlich durch die geringere Erreichung der finanziellen STI-Leistungsziele 2020 bedingt und widerspiegelt zudem die geringere gesamthafte maximale Opportunität der Vergütung im Vergleich zum vorherigen CEO.

Einschliesslich der im Jahr 2020 abgerechneten aufgeschobenen Vergütung im Zusammenhang mit seiner Position vor der Ernennung zum CEO betrug die realisierte Vergütung von Thomas Gottstein (die Dividendenäquivalente, Vorsorge- und sonstige Leistungen nicht beinhaltet) für das Jahr 2020 CHF 4,2 Mio., gegenüber CHF 6,9 Mio. für den vorherigen CEO für das Vorjahr.

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

## Übertragung des LTI-Anspruchs 2018 (Leistungszyklus 2018–2020)

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. Für die Leistungsperiode 2018–2020 führten die durchschnittliche Rendite auf dem materiellen Eigenkapital (RoTE), der durchschnittliche bereinigte materielle Buchwert pro Aktie (TBVPS) sowie die relative Aktienrendite (RTSR) dazu, dass nach Rücktritten und Austritten 54% der maximalen Opportunität erreicht wurden. Auf Basis des Aktienkurses per Ende 2020 lag der geschätzte Wert des LTI-Anspruchs 2018 nach Rücktritten und Austritten bei 35% der maximalen Opportunität. Der definitive Wert der Ansprüche am Übertragungsdatum kann entsprechend der späteren Veränderung des Aktienkurses vom Wert per Ende 2020 abweichen.

→ Siehe «Vergütung der Geschäftsleitung» für weitere Informationen, einschliesslich einer Beschreibung von RoTE und bereinigtem TBVPS.

## Vergütung der Gruppe

Wie bereits besprochen, stellte der Vergütungsausschuss die solide zugrunde liegende Performance der Gruppe fest, die in der Steigerung des bereinigten Ergebnisses vor Steuern, ohne Berücksichtigung wesentlicher Positionen, um 6% zum Ausdruck kommt. Er schlug einen Pool für die variable leistungsbezogene Vergütung auf Gruppenebene von CHF 2'949 Mio. vor. Das sind 7% weniger als im Vorjahr. Die Differenzierung bleibt weiterhin ein Thema, damit die leistungsstärksten Mitarbeitenden Anerkennung für ihren Beitrag zum Finanzergebnis der Gruppe erhalten.

In Anbetracht der jüngsten Berichte und Mitteilungen über die verwalteten Lieferkettenfinanzierungsfonds (Supply Chain Finance Funds) von Credit Suisse Asset Management verfolgt der Vergütungsausschuss die Entwicklungen genau und wird, gestützt auf entsprechende Untersuchungsergebnisse, geeignete zu ergreifende Massnahmen festlegen. Dazu zählen die Anwendung der bestehenden Malus- und Rückforderungsbestimmungen der Gruppe für variable Vergütungen. Die Auszahlung und Übertragung der variablen Vergütungen einer Reihe von leitenden Mitarbeitenden, die in diese Angelegenheiten involviert sind, bis hin zu Geschäftsleitungsmitgliedern, wurden suspendiert. Diese Massnahme soll sicherstellen, dass wir die variable Vergütung für 2020 neu überprüfen und bei Bedarf Malus- oder Rückforderungsbestimmungen zur Anwendung bringen können.

## Vergütung des Verwaltungsrats

Die Gesamtvergütung des Verwaltungsrats der Gruppe und der Verwaltungsräte der Tochtergesellschaften betrug CHF 11,1 Mio., gegenüber dem Betrag von CHF 12,0 Mio., der von den Aktionären an der Generalversammlung im Jahr 2020 im Voraus genehmigt worden war.

→ Siehe «Vergütung des Verwaltungsrats» für weitere Informationen.

Der Verwaltungsrat wird den Aktionären an der Generalversammlung 2021 die Wahl von António Horta-Osório zum neuen Verwaltungsratspräsidenten vorschlagen. Die gegenwärtige Vergütungsstruktur und die Honorarhöhen, einschliesslich derjenigen des Präsidenten, werden unverändert bleiben.

## Jährliche Überprüfung unserer Vergütungsstruktur und Austausch mit Aktionären

Der Vergütungsausschuss beurteilte im Rahmen seiner jährlichen Überprüfung die angemessene Konkurrenzfähigkeit der gegenwärtigen Praxis in Anbetracht der Regulierungs- und Marktentwicklungen. Im Verlauf des Jahres habe ich auch viele unserer wichtigen Aktionärinnen und Aktionäre getroffen, um unsere Vergütungsstruktur zu besprechen. Ich schätze die offenen Gespräche und die Rückmeldungen, die wir erhalten haben. Der Vergütungsausschuss entschied, dass das gegenwärtige Vergütungskonzept sowohl für die Geschäftsleitung als auch für die Mitarbeitenden der Gruppe ihren Zweck nach wie vor, mit einigen Verfeinerungen für das Jahr 2021, weitgehend erfülle. Die STI-Struktur wird weiter verbessert werden, indem neben RoTE, bereinigtem Ergebnis vor Steuern und einer nicht finanziellen Beurteilung auch divisionsspezifische finanzielle Messgrössen für die Leiter der Geschäftsddivisionen eingeführt werden. Für die LTI-Opportunität 2021 werden wir unter Berücksichtigung der relativen Aktienrendite (RTSR) die Auszahlung von Null für ein Ranking unter den fünf Niedrigsten und der maximalen Auszahlung für ein Ranking unter den fünf Höchsten beibehalten, mit ausgeglicheneren Auszahlungsniveaus für Rankings dazwischen, um grosse positive oder negative Veränderungen aufgrund kleiner Differenzen der Aktienrendite gegenüber vergleichbaren Unternehmen zu vermeiden. Angesichts des sich ständig wandelnden Geschäftsumfeldes wird der Vergütungsausschuss künftig weiterhin prüfen, ob sich die aktuelle Struktur weiter optimieren lässt, um die leistungsgerechte Bezahlung und die Abstimmung auf die Erfahrungen der Aktionäre besser abzubilden.

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

Die Gruppe hat im Jahr 2020 ihre Nachhaltigkeitsstrategie überprüft und ihre Ambition bekannt gegeben, in Sachen Nachhaltigkeit innerhalb der Finanzdienstleistungsbranche eine Führungsposition zu erlangen. Um bedeutenden Einfluss zu nehmen, sind wir bestrebt, die Nachhaltigkeit vollständig in die Strategie der Gruppe einzubinden. Dazu gehört, dass wir danach streben, bei unseren Kernkompetenzen eine Führungsposition einzunehmen, indem wir massgeschneiderte Beratungsdienstleistungen für Privat- und Firmenkunden bereitstellen, eigene nachhaltige Anlagelösungen entwickeln, ein thematisches Branchen-Research betreiben und in Nachhaltigkeitsfragen partnerschaftlich mit Branchenvereinigungen und Nichtregierungsorganisationen zusammenarbeiten.

Der Verwaltungsrat hat anerkannt, dass für das Erreichen unserer Ziele die Nachhaltigkeit auf allen Stufen der Gruppe einbezogen werden muss. Dies kommt in den folgenden Bekanntmachungen im Jahr 2020 zum Ausdruck:

- Etablierung von SRI als separate Corporate Function auf Geschäftsleitungsebene, was die Wichtigkeit von Nachhaltigkeitsthemen bei der Repräsentation auf Geschäftsleitungsebene hervorhebt;
- Etablierung des Sustainability Advisory Committee auf Verwaltungsratsebene. Dieses wird das Conduct and Financial Crime Control Committee (CFCCC) bei der Überwachung aller wichtigen ESG-Themen in der ganzen Gruppe ergänzen; und
- Nominierung von Sustainability Leaders in allen Divisionen und Funktionen der Gruppe.

Als Bestandteil der Strategie der Gruppe wird die Nachhaltigkeit auch auf verschiedenen Stufen des Vergütungsprozesses berücksichtigt. Beispielsweise berücksichtigt der Vergütungsausschuss bei der Festlegung des Pools für die variable leistungsbezogene Vergütung der Gruppe neben anderen Überlegungen Revisions-, Compliance-, Disziplinar-, Risiko- und regulatorische Aspekte. Ausserdem ist einer der wichtigsten Faktoren für die Entwicklung des Bonus-Pools auf Divisionsebene der ökonomische Gewinn, der die Höhe des Risikos berücksichtigt, das zur Erreichung der Profitabilität eingegangen wird. Bei der Festlegung der jährlichen STI-Zuteilungen für die Geschäftsleitung werden ESG-Faktoren wie Compliance, Risikomanagement, Verhalten und Ethik, Talentmanagement, «Diversity & Inclusion» sowie Kundenzufriedenheit einbezogen und im Rahmen der gesamten nicht finanziellen Leistungsbeurteilung der Geschäftsleitung individuell beurteilt. Dies wird für die STI-Zuteilung zu einem Drittel berücksichtigt.

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

## Vergütungsvorschläge für die Generalversammlung 2021

An der Generalversammlung 2021 werden wir die Aktionäre um Genehmigung folgender Vergütungsvorschläge bitten:

- Maximaler Gesamtbetrag der fixen Vergütung der Geschäftsleitung für den Zeitraum von der Generalversammlung 2021 bis zur Generalversammlung 2022 (CHF 31,0 Mio., unverändert gegenüber dem Vorjahr);
- Gesamtbetrag der STI-Zuteilungen der Geschäftsleitung für das Jahr 2020 (CHF 15,7 Mio., 30% weniger als die CHF 22,4 Mio. für das Jahr 2019);
- Gesamtbetrag der LTI-Opportunität 2021 auf Grundlage des Fair Value zum Zeitpunkt der Zuteilung (CHF 25,1 Mio., basierend auf einer maximalen Opportunität von CHF 47,6 Mio., gegenüber dem Fair Value der LTI-Opportunität 2020 von CHF 28,6 Mio., basierend auf einer maximalen Opportunität von CHF 53,75 Mio.); und
- Maximaler Gesamtbetrag der Vergütung des Verwaltungsrats für den Zeitraum von der Generalversammlung 2021 bis zur Generalversammlung 2022 (CHF 12,0 Mio., unverändert gegenüber dem Vorjahr).

Weitere Informationen zu jedem dieser Vorschläge sind in der «Say-on-Pay»-Broschüre enthalten, die der Einladung zur Generalversammlung beiliegt und auch unter [credit-suisse.com/agm](https://www.credit-suisse.com/agm) verfügbar ist.

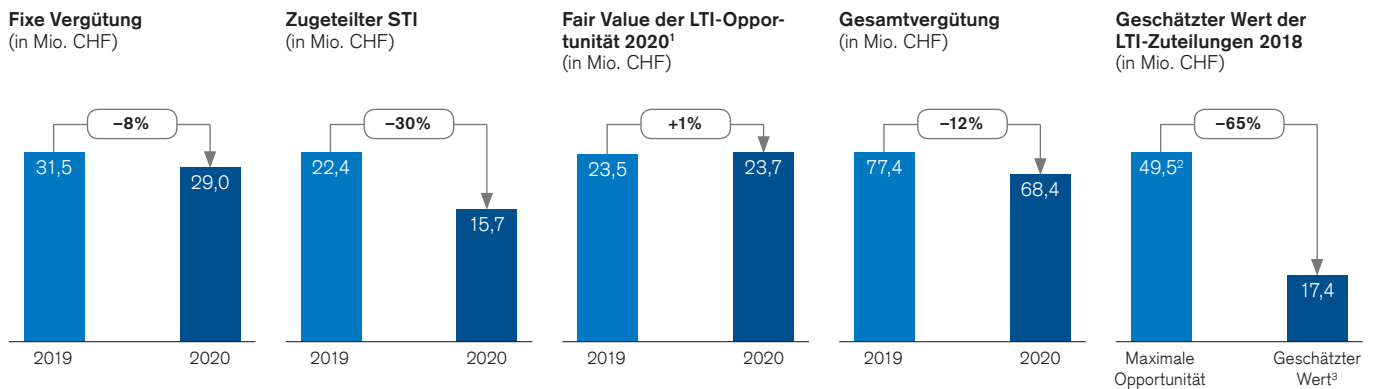
Im Namen des Vergütungsausschusses danke ich Ihnen für Ihre Unterstützung und Ihr Feedback. Um beides werden wir Sie auch künftig bitten, wenn es um die Überprüfung und Verfeinerung unserer Vergütungspraxis geht, damit wir sicherstellen können, dass diese nach wie vor alle regulatorischen Vorschriften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



Kai S. Nargolwala  
Vorsitzender des Vergütungsausschusses  
Mitglied des Verwaltungsrats  
März 2021

# Vergütung der Geschäftsleitung

## Vergütungsergebnisse für das Jahr 2020



- 1 Der Fair Value der LTI-Vergütung zum Zeitpunkt der Zuteilung wurde anhand eines Wahrscheinlichkeitsmodells durch Deloitte LLP ermittelt.
- 2 Auf Basis der maximalen Opportunität nach Rücktritten und Austritten, verglichen mit der maximalen Opportunität von CHF 58,5 Mio., die an der ordentlichen Generalversammlung 2018 für die LTI-Vergütung 2018 genehmigt wurde.
- 3 Geschätzter Wert auf Basis des Aktienkurses von CHF 11,40 per 31. Dezember 2020.

### Fixe Vergütung

Der Gesamtbetrag der fixen Vergütung für die Geschäftsleitung betrug CHF 29,0 Mio. im Jahr 2020, gegenüber CHF 31,5 Mio. im Jahr 2019. Dies ist auf die geringere Anzahl Geschäftsleitungsmitglieder aufgrund der kombinierten Division Investment Bank zurückzuführen sowie auf das niedrigere Basissalär des CEO im Vergleich zum früheren CEO für das Vorjahr.

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

Die STI-Zuteilungen 2020 wurden auf Basis der Performance im Jahr 2020, gemessen an im Voraus definierten finanziellen und nicht finanziellen Kriterien, festgelegt und entsprechen dem Vorjahresniveau. Die durchschnittliche maximale Opportunität betrug für Mitglieder der Geschäftsleitung (ohne den CEO) das 1,06-Fache des Basissalärs, verglichen mit dem 1,23-Fachen für das Vorjahr. Der Gesamtbetrag der STI-Zuteilungen der Geschäftsleitung war mit CHF 15,7 Mio. um 30% niedriger als im Vorjahr. Dies war vor allem auf eine geringere finanzielle Leistung im Vergleich zu den

Zielen für das Jahr 2020 zurückzuführen. Wie im unten stehenden Diagramm dargestellt, lagen die aufgrund der finanziellen Messgrößen erreichten Auszahlungen zwischen der Schwellen- und der Zielleistungsvorgabe, und der Vergütungsausschuss schloss, dass eine in seinem Ermessen liegende Modifizierung der Ergebnisse (im positiven oder negativen Sinne) nicht notwendig ist:

- Das bereinigte Ergebnis vor Steuern sank auf CHF 4,6 Mia.; es verringerte sich damit um 6% gegenüber dem Vorjahr, was vor allem auf die höhere Rückstellung für Kreditrisiken, die Wertminderung bei York sowie höhere Erträge aus wesentlichen Positionen im Vorjahr zurückzuführen war;
- Die Rendite auf dem materiellen Eigenkapital (RoTE) sank auf 6,6%; sie verringerte sich um 2,1 Prozentpunkte gegenüber dem Vorjahr, was vor allem auf die höhere Rückstellung für Kreditrisiken und höhere Rückstellungen für Rechtsstreitigkeiten, vor allem im Zusammenhang mit hypothekenbezogenen Angelegenheiten, und auf die Wertminderung bei York zurückzuführen war.

### STI Zuteilungen 2020: Leistungen gegenüber Zielen

Leistungskriterien	Gewichtung	Leistungsstufen			2020 Ergebnis	Auszahlungshöhe (in % der maximalen Opportunität)			
		Schwellenwert	Ziel	Maximum		0%	Schwellenwert 25%	Ziel 67%	Maximum 100%
Bereinigter Vorsteuergewinn (in Mia. CHF)	33⅓%	4,2	5,5	6,6	4,6	39%			
RoTE (%)	33⅓%	6,5%	9,5%	11,5%	6,6%	26%			
Nicht finanzielle Kriterien (Durchschnitt)	33⅓%	Siehe separate Beschreibung				79%			
<b>Total</b>	<b>100%</b>					<b>48%</b>			

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

## STI-Zuteilungen 2020: nicht finanzielle Leistungsbeurteilung

Kategorie	Beurteilung der Geschäftsleitung
<b>Strategie/ Kundenorientierung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Bestätigung für hervorragenden Kundenservice durch verschiedene Branchenauszeichnungen, darunter die Euromoney Awards «Global Excellence in Leadership», «Switzerland's Best Bank», «Switzerland's Best Investment Bank» und «Asia's Best Bank for Wealth Management» sowie «Bank of the Year 2020 in Switzerland» und «Investment Bank of the Year» von The Banker</li> <li>Capital Markets &amp; Advisory: laut Dealogic Nummer 1 bei Global IPOs, Nummer 1 bei Sponsors Leveraged Finance, Top-6-Rating bei angekündigten M&amp;As nach Volumen und höherer Share of Wallet nach Gebühren</li> <li>Fixed Income Sales &amp; Trading: Nummer 1 bei Structured Credit (Bloomberg) und bei Asset Finance (Thomson Reuters)</li> <li>Erfolgreiche Umsetzung der strategischen Verbindung zwischen Investment Bank und Wealth Management Geschäftsbereichen, wie das Ertragswachstum bei GTS von 31% gegenüber dem Vorjahr belegt</li> <li>Entwicklung einer umfassenden ESG-Strategie und Würdigung des Engagements der Gruppe, u.a. durch Hochstufung des MSCI-Ratings auf A</li> <li>Ausführung von 37 Transaktionen mit Green, Social und Sustainability Bonds im Jahr 2020 mit einem Gesamtvolumen von USD 19 Mia., ein Anstieg von 42% gegenüber dem Vorjahr</li> <li>Integration der NAB wie geplant mit einheitlicher Abdeckung, harmonisierten Prozessen und Angeboten sowie erfolgreicher Kundenbindung</li> <li>Aufbau eines bedeutenden Kundenstamms für CSX, wobei jeder zweite Kunde unter 35 Jahre alt ist</li> </ul>
<b>Risiko und Compliance</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Erfolgreiche Bewältigung der COVID-19-Pandemie im gesamten Jahr 2020 und Bewältigung ihrer Auswirkungen auf alle Risikoarten</li> <li>Gewährleistung einheitlicher strenger Standards für die Kreditvergabe, die ein risikokontrolliertes Kreditwachstum unterstützen, wobei das Ziel darin besteht, rigorose Kreditstandards aufrechtzuerhalten, entsprechend unseren Rückstellungen für Kreditverlustquote von &lt;10 Bp. über den Zyklus (für die Perioden 2010–2020)</li> <li>Weitergabe einer einfacheren und skalierbaren Technologie durch Risk and Compliance, die Lösungen zur Einführung einer schnellen risiko- und bankübergreifenden Modellierung und Berichterstattung bietet</li> <li>Gründung neuer globaler und divisionaler Kundenrisikoausschüsse, die relevante Risikoarten und Compliance-Disziplinen zu einer ganzheitlichen Kundenbetrachtung verbinden</li> <li>Einführung von Umweltzielen, die bis 2025 zu erreichen sind, mit Schwerpunkt auf Senkung der Treibhausgasemissionen, Bezug von Ökostrom, Ausbau umweltfreundlicher Büroflächen sowie Reduzierung des Papier- und Wasserverbrauchs</li> <li>Weitere Investitionen in das Klimarisikomanagement mit Bildung eines speziellen Teams, dessen Aufgabe es ist, die Risikobereitschaft und strategische Pläne festzulegen, um das Portfolio der Bank vor klimabedingten Risiken zu schützen. Hierunter fiel auch die Ernennung eines Chief Sustainability Officer und eines gruppenweiten Leiters Reputational Risk, Sustainability and Climate Risk</li> </ul>
<b>Verhalten und Ethik</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Stärkere Fokussierung auf Führungsverhalten und Kultur für mehr Verantwortung, Transparenz und Offenheit</li> <li>Der Anteil schwerer Disziplinarfälle blieb gegenüber dem Vorjahr unverändert</li> </ul>
<b>Mitarbeitende</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Starke Ergebnisse bei der Mitarbeiterbefragung und generell sehr positive Würdigung des Führungsverhaltens und der Unterstützung während der COVID-19-Pandemie</li> <li>Weitere Fortschritte beim Abbau der Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern in Grossbritannien mit einer Verringerung der im März 2020 veröffentlichten Lohnunterschiede bei den durchschnittlichen Stundenlöhnen und Boni um ca. 2%</li> <li>Lancierung von Schulungen für leitende Führungskräfte, einschliesslich Mitglieder der Geschäftsleitung, in Führungskompetenzen zur Bekämpfung von Vorurteilen und zur Förderung der Inklusion</li> <li>Bekräftigung des starken Engagements im Bereich «Diversity &amp; Inclusion» mit Zielvorgaben in Bezug auf die Repräsentation von Black Talents in Grossbritannien und in den USA sowie die Repräsentation aller Geschlechter</li> <li>Sicherstellung der Bindung wichtiger Talente, die sich in geringerer Fluktuation bei Top-Leistungsträgern zeigt, wobei die freiwillige Fluktuation im Jahr 2020 bei 7,1% gegenüber 9,8% im Jahr 2019 lag</li> <li>Weitere aktive Fokussierung auf Massnahmen und Programme im Bereich «Diversity &amp; Inclusion»: Steigerung des Frauenanteils in Senior-Management-Positionen (Managing Directors, Directors und Vice Presidents) im Jahr 2020 auf 28% gegenüber 27% im Vorjahr</li> </ul>
Kategorie	Beurteilung des CEO
<b>Strategie/ Kundenorientierung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Thomas Gottstein gelang in einer Zeit schwerer Marktstörung aufgrund der COVID-19-Pandemie ein reibungsloser Wechsel in seine neue Rolle. Er leitete die Planung und erfolgreiche Umsetzung mehrere Schlüsselinitiativen, darunter der Aufbau einer einheitlichen globalen Investment Bank, die Lancierung der neuen Funktion Sustainability, Research &amp; Investment Solutions sowie die Integration der NAB, die Lancierung des Digital-Banking-Angebots CSX und die Zusammenlegung der Risk- und Compliance-Funktionen</li> <li>Er legte eine Strategie zur Steigerung der Vorsteuerprofitabilität in Wealth Management-bezogenen Geschäftsbereichen vor, die ein wichtiger Teil unserer Wachstumsstrategie ist</li> <li>Er pflegte den persönlichen Kontakt zu vielen wichtigen Kunden, was oft zu konkreten Geschäften führte</li> <li>Er optimierte unsere Nachhaltigkeitsstrategie durch die Einrichtung der Funktion SRI, die zum Ziel hat, in den nächsten zehn Jahren nachhaltige Finanzierungen in Höhe von mindestens CHF 300 Mia. zur Unterstützung von Übergangstrategien bereitzustellen (z. B. erneuerbare Energien, Green/Blue/Transition Bonds, kohlenstoffarme Energielösungen und Finanzierungen mit Ausrichtung an den Sustainability Development Goals der Vereinten Nationen)</li> <li>Er spielte eine Schlüsselrolle bei der Einrichtung und Umsetzung von der Schweizer Regierung verbürgten COVID-19-Kreditfazilitäten und stärkte damit die Stellung der Bank in ihrem Heimmarkt</li> </ul>
<b>Risiko und Compliance</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Thomas Gottstein stärkte das Kontrollumfeld durch die Zusammenlegung der Risk- und Compliance-Funktionen</li> <li>Er trieb die Fokussierung auf das Klimarisikomanagement weiter voran, verkündete unsere Ambition, unsere Aktivitäten am Ziel des Pariser Abkommens auszurichten, die globale Erwärmung auf 1,5° C zu begrenzen, und verpflichtete sich, 2021 und 2022 wissenschaftsbasierte Ziele zu entwickeln, darunter das Erreichen von Netto-Null-Emissionen aus unserem Geschäftsbetrieb, unserer Lieferkette und unseren Finanzierungsaktivitäten bis spätestens 2050 (wobei für 2030 Emissions-Zwischenziele festgelegt werden sollen)</li> <li>Er spielte eine Schlüsselrolle bei der Behebung und Entschärfung vergangener bezogener und anderer Probleme, darunter der Rechtsstreit um Hypotheken und die Wertminderung der York-Beteiligung</li> </ul>
<b>Verhalten und Ethik</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Thomas Gottstein leitete die Weiterentwicklung der Verhaltens- und Ethikstandards zu einer Struktur kultureller Werte (IMPACT) und führte das Purpose Statement der Gruppe ein</li> <li>Er kommunizierte aktiv und stand regelmässig mit den Mitarbeitenden in Kontakt, z. B. über vierteljährliche Town Halls, erstmals auch speziell zum Thema «Diversity &amp; Inclusion»</li> </ul>
<b>Mitarbeitende</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Thomas Gottstein verlagerte den Geschäftsbetrieb innerhalb kurzer Zeit erfolgreich ins Digitale und hielt das Engagement und die Moral der Mitarbeitenden aufrecht</li> <li>Er beteiligte sich aktiv an der Besetzung von Schlüsselrollen und an der Talententwicklung</li> <li>Er unterstützte einen erneuerten Fokus auf den Bereich «Diversity &amp; Inclusion», einschliesslich der Festlegung von Zielvorgaben in Bezug auf die Repräsentation von Black Talents in Grossbritannien und den USA sowie der Förderung einer Kultur mit stärkerer Inklusion von LGBT+</li> </ul>



Für die nicht finanziellen Kriterien bewertete der Vergütungsausschuss die Leistung der Geschäftsleitung anhand von vier breiten Kategorien und kam zum Schluss, dass sie durchschnittlich ein Ergebnis von 79% der maximalen Opportunität erreicht hat, gegenüber 76% für das Jahr 2019. Ohne Berücksichtigung des CEO belief sich die nicht finanzielle Gesamtbewertung auf 78% der maximalen Opportunität, gegenüber 82% für das Jahr 2019.

Die STI-Vergütung 2020 wird den Aktionären an der Generalversammlung 2021 auf retrospektiver Basis zur Genehmigung vorgelegt werden.

### LTI-Zuteilungen 2018 (Leistungsperiode 2018–2020)

Wie im Vergütungsbericht 2017 offengelegt, basieren die Leistungen für die LTI-Zuteilungen 2018 auf RoTE, bereinigtem TBVPS und RTSR, die über einen Zeitraum von drei Jahren gleichgewichtet werden. Die LTI-Zuteilungen 2018 wiesen ursprünglich eine maximale

Gesamtopportunität von CHF 58,5 Mio. auf. Zur Berechnung der Anzahl zugewiesener Aktien wurde die maximale Opportunität durch den Kurs der Aktie der Gruppe im Zeitpunkt der Zuteilung dividiert. Der verwendete Kurs basierte auf derselben Methode, die auch für die aktienbasierten Zuteilungen der Mitarbeitenden der Gruppe verwendet wird. Auf Basis der Leistung in Bezug auf die finanziellen Kriterien und der über eine dreijährige Periode gemessenen RTSR entspricht die Anzahl der verdienten Aktien 54% der maximalen Opportunität für die Geschäftsleitung nach Rücktritten und Austritten. Die Auswirkungen der Aktienkursentwicklung seit dem Zuteilungsdatum werden im nachfolgenden Diagramm dargestellt, demzufolge der Wert der LTI-Zuteilung 2018 auf Basis des Aktienkurses per Ende 2020 nach Rücktritten und Austritten 35% der maximalen Opportunität ausmacht. Die LTI-Zuteilung 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 2020 aufgrund von Veränderungen des Aktienkurses abweichen.

### LTI-Ansprüche 2018: Leistungen gegenüber Zielen

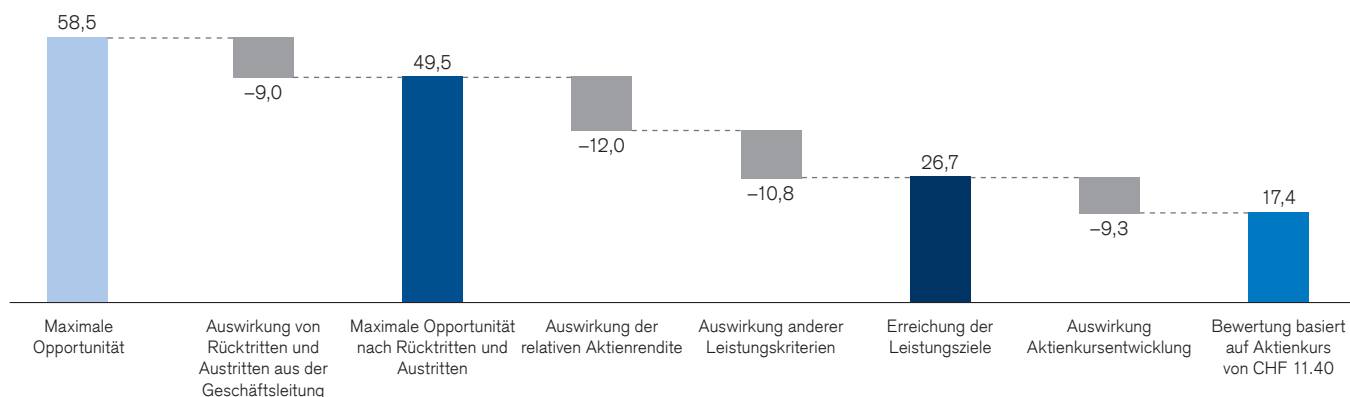
Leistungskriterien	Gewichtung <sup>1</sup>	Leistungsvorgaben			Ergebnis	Auszahlungshöhe (in % der maximalen Opportunität)			
		Schwellenwert	Ziel	Maximum		0%	Schwellenwert 25%	Ziel 67%	Maximum 100%
Dreijähriger Durchschnitt der RoTE <sup>2</sup> (%)	33⅓%	5,0%	7,5%	11,0%	6,9%	57%			
Dreijähriger Durchschnitt des bereinigten TBVPS <sup>3</sup> (CHF)	33⅓%	15,00	16,00	18,00	16,64	78%			
Relative Aktienrendite (RTSR) <sup>4</sup>	33⅓%				11 von 19	25%			
<b>Total</b>	<b>100%</b>					<b>54%</b>			

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

- 1 Aufgrund der Natur der Funktion und der Berücksichtigung einer qualitativen Beurteilung ist die Gewichtung der Gruppenkennzahlen für ein Geschäftsleitungsmitglied, das als PRA MRT kategorisiert ist, verschieden.
- 2 RoTE, eine Nicht-GAAP-Finanzkennzahl, berechnet sich anhand des den Aktionären zurechenbaren Reingewinns dividiert durch das durchschnittliche materielle Eigenkapital der Aktionäre. Das materielle Eigenkapital der Aktionäre, eine Nicht-GAAP-Finanzkennzahl, wird aus dem Total des Eigenkapitals der Aktionäre abzüglich Goodwill und sonstiger immaterieller Werte berechnet, wie es aus unserer Bilanz hervorgeht.
- 3 Der materielle Buchwert, eine Nicht-GAAP-Finanzkennzahl, entspricht dem materiellen Eigenkapital der Aktionäre. TBVPS, eine Nicht-GAAP-Finanzkennzahl, ergibt sich durch Division des materiellen Eigenkapitals der Aktionäre durch die Gesamtzahl ausstehender Aktien. Der bereinigte TBVPS, eine Nicht-GAAP-Finanzkennzahl, ergibt sich durch Division des materiellen Eigenkapitals der Aktionäre unter Ausschluss der Auswirkungen von Dividendenzahlungen, Veränderungen eigener Kredite und Wechselkursänderungen durch die Gesamtzahl ausstehender Aktien. Bezugspunkt für die Auswirkungen von Wechselkursänderungen sind die Wechselkurse im Jahr 2018 zum Zeitpunkt, zu dem die Vorgaben festgelegt wurden.
- 4 Als Benchmark für den Leistungsvergleich wurde vom Vergütungsausschuss auf Basis der Grösse, der geografischen Reichweite und der Geschäftsaktivitäten eine Bezugsgruppe ausgewählt, die aus 18 börsenkotierten Unternehmen mit positiver Korrelation zur Credit Suisse hinsichtlich der Relation von Aktienkursbewegungen und deren Reaktion auf externe Marktbedingungen besteht. Die Bezugsgruppe ist für die Zwecke des RTSR-Rankings seit 2016, dem Jahr der Einführung der RTSR-Kriterien, unverändert und besteht aus Banco Santander, Bank of America, Barclays, BBVA, BNP Paribas, Citigroup, Deutsche Bank, Goldman Sachs, ING Group, Intesa Sanpaolo, JPMorgan Chase, Julius Bär, Morgan Stanley, Nordea Bank, NatWest Group, Société Générale, Standard Chartered und UBS.

## Geschätzter Wert der LTI-Ansprüche für 2018

Leistungszyklus 2018–2020 (in Mio. CHF)



Hinweis: Die obigen Zahlen können Rundungsdifferenzen enthalten. CHF 11.40 ist der Aktienkurs per 31. Dezember 2020. Die auf Basis des Erreichens der Leistungsziele während der dreijährigen Leistungsperiode verdienten Aktien werden in drei gleich grossen Tranchen am dritten, vierten und fünften Jahrestag des Zuteilungsdatums geliefert.

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

Der Fair Value der LTI-Opportunität 2020, der von Deloitte LLP (Deloitte) ermittelt und von den Aktionären an der Generalversammlung 2020 im Voraus genehmigt wurde, belief sich zum Zeitpunkt der Zuteilung auf CHF 28,6 Mio. Das Team, das bei Deloitte diese Bewertung vornimmt, befindet sich in einer Abteilung, die von dem Berater des Vergütungsausschusses von Deloitte getrennt ist. Zur Berechnung der ursprünglichen Anzahl Aktien wurde die maximale Opportunität von CHF 53,75 Mio. durch den Aktienkurs im Zeitpunkt der Zuteilung dividiert. Somit wird der Aktienkurs zu diesem Zweck mittels derselben Methode berechnet, die auch für die aktienbasierten Zuteilungen der Mitarbeitenden der Gruppe verwendet wird. 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 1,94-Fache des Basissalärs, verglichen mit dem 2,20-Fachen des Basissalärs für das Vorjahr.

→ Siehe «Vergütungsstruktur» und Geschäftsbericht 2019 für weitere Informationen.

### Vergütung für den CEO der Gruppe und das höchstbezahlte Geschäftsleitungsmitglied

Die jährliche Leistungsbeurteilung des CEO der Gruppe und des höchstbezahlten Geschäftsleitungsmitglieds, Thomas Gottstein, berücksichtigt dieselben finanziellen und nicht finanziellen

Kriterien, wie sie auf andere Mitglieder der Geschäftsleitung angewendet werden. Basierend auf der zuvor beschriebenen STI-Leistungsbeurteilung und dem Fair Value der LTI-Opportunität 2020 belief sich die variable leistungsbezogene Vergütung von Thomas Gottstein für das Jahr 2020 auf insgesamt CHF 5,6 Mio. Thomas Gottsteins Gesamtvergütung für das Jahr 2020 betrug CHF 8,5 Mio., gegenüber der Gesamtvergütung des früheren CEO von CHF 10,7 Mio. im Vorjahr.

Die für das Jahr 2020 realisierte Vergütung für Thomas Gottstein setzt sich wie folgt zusammen:

- ein Basissalär von CHF 2,6 Mio., von dem CHF 270'000 für Spenden für Hilfsmassnahmen im Zusammenhang mit der COVID-19-Pandemie vorgesehen wurden;
- eine nicht aufgeschobene Barvergütung aus der STI-Zuteilung 2020 in Höhe von CHF 1,0 Mio. (deren Auszahlung im Jahr 2021 der Genehmigung durch die Generalversammlung 2021 unterliegt);
- Aktien der Gruppe mit einem Wert am Übertragungsdatum von CHF 0,2 Mio. im Zusammenhang mit der Übertragung der zweiten Tranche des LTI 2016 sowie Aktien der Gruppe mit einem Wert am Übertragungsdatum von CHF 0,2 Mio. im Zusammenhang mit der Übertragung der ersten Tranche des LTI 2017; und
- Auszahlung der aufgeschobenen Barvergütung aus der STI-Zuteilung 2016 in Höhe von CHF 0,2 Mio.

Zudem erhielt Thomas Gottstein Vergütung für Dividendenäquivalente auf übertragene Ansprüche von CHF 0,1 Mio. sowie Vorsorge- und sonstige Leistungen von CHF 0,2 Mio.

## LTI-Opportunität 2021 (Leistungsperiode 2021–2023)

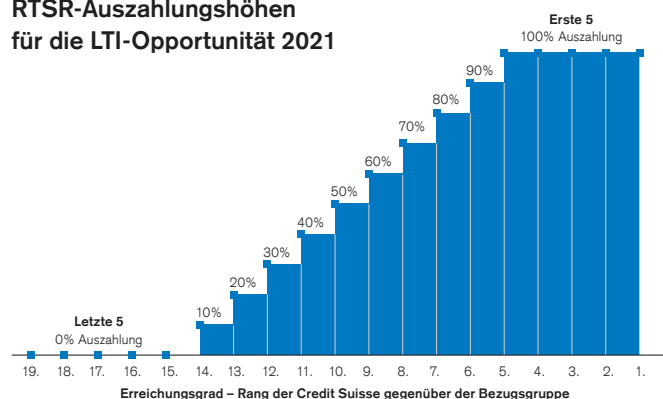
Die LTI-Opportunität 2021 wird nach wie vor auf den Komponenten RoTE, bereinigter TBVPS und RTSR basieren, die alle gleichgewichtet werden und über einen Zeitraum von drei Jahren gemessen werden. Die LTI-Opportunität wird nach wie vor in drei gleichmässigen Tranchen am dritten, vierten und fünften Jahrestag des Zuteilungsdatums übertragen, und der Kurs im Zeitpunkt der Zuteilung wird weiterhin auf derselben Methode basieren, die auch für die aktienbasierten Zuteilungen der Mitarbeitenden der Gruppe verwendet wird. In Bezug auf die RTSR-Komponente wird für 2021 und für die vorausschauenden LTIs weiterhin eine Auszahlung von Null für ein Ranking unter den fünf Niedrigsten und eine maximale Auszahlung für ein Ranking unter den fünf Höchsten erfolgen, mit ausgeglicheneren Auszahlungsniveaus für Rankings dazwischen, um grosse positive oder negative Veränderungen aufgrund kleiner Differenzen der Aktienrendite gegenüber vergleichbaren Unternehmen zu vermeiden. Nach Berücksichtigung des internen Finanzplans der Gruppe, des Vorjahresergebnisses, der Erwartungen von Analysten, der öffentlich erklärten Ziele der Gruppe und der Marktentwicklungen beschloss der Vergütungsausschuss, die Leistungsniveaus für den Schwellen-, Ziel- und Maximalwert für die RoTE-Komponente auf 6,0%, 10,0% beziehungsweise 12,0% festzulegen. Die entsprechenden Leistungsniveaus für den Schwellen-, Ziel- und Maximalwert für den bereinigten TBVPS wurden auf CHF 17.90, CHF 19.30 beziehungsweise CHF 20.10 festgelegt, wie in der Tabelle zu sehen ist. Der Fair Value der LTI-Opportunität 2021 bei Zuteilung entspricht 53% der maximalen Opportunität und ist mit dem Fair Value des LTI 2020 vergleichbar. Die Aktionäre werden an der Generalversammlung 2021 aufgefordert, den Gesamtbetrag der LTI-Vergütung 2021 von CHF 25,1 Mio., auf Basis des Fair Value im Zeitpunkt der Zuteilung, zu genehmigen. Dieser Betrag wird Bestandteil der offengelegten Vergütung der Geschäftsleitung für das Jahr 2021 sein.

## Leistungsvorgaben für die LTI-Opportunität 2021

Leistungskriterien	Leistungsziele		
	Schwellenwert	Ziel	Maximum
Dreijähriger Durchschnitt RoTE <sup>1</sup>	6,0%	10,0%	12,0%
Dreijähriger Durchschnitt TBVPS (CHF) <sup>2</sup>	17.90	19.30	20.10

- 1 RoTE, eine Nicht-GAAP-Finanzkennzahl, berechnet sich anhand des den Aktionären zurechenbaren Reingewinns dividiert durch das durchschnittliche materielle Eigenkapital der Aktionäre. Das materielle Eigenkapital der Aktionäre, eine Nicht-GAAP-Finanzkennzahl, wird aus dem Total des Eigenkapitals der Aktionäre abzüglich Goodwill und sonstiger immaterieller Werte berechnet, wie es aus unserer Bilanz hervorgeht.
- 2 Der bereinigte TBVPS ist eine Nicht-GAAP-Finanzkennzahl. Für die LTI-Zuteilung 2021 berechnet er sich, indem das materielle Eigenkapital der Aktionäre durch die Gesamtzahl der ausstehenden Aktien dividiert wird, nach Ausschluss der kumulativen Auswirkungen von Dividendenzahlungen, Veränderungen eigener Kredite, allfälliger künftiger Unternehmensentwicklungen mit Auswirkungen auf das Eigenkapital und Wechselkursänderungen während der Leistungsperiode.

## RTSR-Auszahlungshöhen für die LTI-Opportunität 2021



## Ergänzende Informationen

### Vergütung der Geschäftsleitung (geprüft)

	Basissaläre und funk- tionsbezoge- ne Zulagen <sup>1</sup>	Dividenden- äquivalente <sup>2</sup>	Vorsorge und sonstige Leistungen <sup>3</sup>	Fixe Gesamt- ver- gütung	STI- Zuteilungen (nicht auf- geschoben) <sup>4</sup>	STI- Zuteilungen (auf- geschoben) <sup>5</sup>	Total STI- Zuteilungen	Fair Value der LTI- Zuteilungen (auf- geschoben) <sup>6</sup>	Total variable Vergütung	Total Vergü- tung <sup>7,8</sup>
<b>2020 (in Mio. CHF)</b>										
13 Mitglieder	25,70	1,12	2,14	<b>28,96</b>	7,76	7,97	<b>15,73</b>	<b>23,74</b>	<b>39,47</b>	<b>68,43</b>
In % der Gesamtvergütung <sup>9</sup>				<b>42%</b>			<b>23%</b>	<b>35%</b>	<b>58%</b>	
davon CEO und am höchsten bezahlt: Thomas Gottstein	2,62	0,08	0,24	<b>2,94</b>	1,00	1,00	<b>2,00</b>	<b>3,59</b>	<b>5,59</b>	<b>8,53</b>
In % der Gesamtvergütung				<b>34%</b>			<b>23%</b>	<b>43%</b>	<b>66%</b>	
davon Ein- und Austritte 2020 (3 Personen)	4,86	0,25	0,34	<b>5,45</b>	2,29	2,29	<b>4,58</b>	<b>1,87</b>	<b>6,45</b>	<b>11,90</b>
In % der Gesamtvergütung				<b>46%</b>			<b>38%</b>	<b>16%</b>	<b>54%</b>	
<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>9</sup>				<b>41%</b>			<b>29%</b>	<b>30%</b>	<b>59%</b>	
davon CEO und am höchsten bezahlt: 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>	
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>	

Bei den Personen, die während des Jahres 2019 und 2020 in die Geschäftsleitung eingetreten sind, und den Personen, die während des Jahres 2019 und 2020 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.

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

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

**3** Sonstige Leistungen bestehen aus Wohnungszulagen, Spesenpauschalen und Umzugszulagen.

**4** Die nicht aufgeschobenen STI-Zuteilungen für das Jahr 2020 enthielten CHF 7,55 Mio. (für das Jahr 2019 CHF 10,74 Mio.) in bar sowie, im Fall von David R. Mathers, CHF 0,21 Mio. (für 2019 CHF 0,30 Mio.) zugeteilt als gesperrte Aktien, um die aufsichtsrechtlichen Anforderungen im Zusammenhang mit seiner Kategorisierung als UK PRA MRT in den Jahren 2020 und 2019 zu erfüllen.

**5** Die aufgeschobenen STI-Zuteilungen für das Jahr 2020 enthielten aufgeschobene Zuteilungen in bar von CHF 7,66 Mio. (für 2019 CHF 10,89 Mio.) sowie, im Fall von David R. Mathers, CHF 0,31 Mio. (für 2019 CHF 0,46 Mio.) gewährt als Aktienzuteilungen, um die aufsichtsrechtlichen Anforderungen im Zusammenhang mit seiner Kategorisierung als UK PRA MRT in den Jahren 2020 und 2019 zu erfüllen.

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

**7** Für die den Mitgliedern der Geschäftsleitung gewährte Gesamtvergütung leistete die Gruppe in für das Jahr 2020 Zahlungen von CHF 2,7 Mio. (für das Jahr 2019 Zahlungen von CHF 3,3 Mio.) für obligatorische Sozialversicherungsbeiträge gemäss den lokalen Sozialversicherungsgesetzen, die für die einzelnen Mitglieder der Geschäftsleitung aufgrund ihres Wohnsitzes und ihres Anstellungsverhältnisses anwendbar waren. Diese Beiträge sind in der Gesamtvergütung der Geschäftsleitungsmitglieder nicht enthalten.

**8** Für die Jahre 2020 und 2019 wurden keine garantierten Boni, Antrittszahlungen oder Ersatzzahlungen an Geschäftsleitungsmitglieder geleistet.

**9** Die variable Vergütung betrug im Jahr 2020 zwischen 31% und 77% und 2019 zwischen 37% und 82% der Gesamtvergütung.

### Ehemalige Mitglieder der Geschäftsleitung (geprüft)

Für das Jahr 2020 wurde keine Vergütung an ehemalige Mitglieder der Geschäftsleitung der Credit Suisse nach deren Austritt bezahlt. Dies gilt ebenso für das Jahr 2019. 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.

### Verwendung der an der Generalversammlung 2020 genehmigten Vergütung der Geschäftsleitung

An der Generalversammlung 2020 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 2020 und der Generalversammlung 2021. Die fixe Vergütung umfasst die Basissaläre, Funktionspauschalen, Dividendenäquivalente, Vorsorge- und andere Leistungen. In Übereinstimmung mit der schweizerischen Verordnung gegen übermässige Vergütung bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (Vergütungsverordnung) und den Statuten der Credit Suisse Group AG (Statuten) können weitere 30% dieser bereits genehmigten Gesamtbeträge als Vergütung für

Personen, die neu der Geschäftsleitung beigetreten sind, oder für bestehende Geschäftsleitungsmitglieder, die während des Zeitraums, für den die Vergütung bereits genehmigt wurde, befördert worden sind, genutzt werden.

Für den Zeitraum zwischen der Generalversammlung 2019 und der Generalversammlung 2020 wurden zusätzliche CHF 0,6 Mio. verwendet: CHF 0,5 Mio. für das Basissalär sowie Vorsorge- und sonstige Leistungen von André Helfenstein als neues Mitglied der Geschäftsleitung sowie CHF 0,1 Mio. für das Basissalär von Thomas Gottstein, der zum CEO der Gruppe befördert wurde. Bis zur Generalversammlung 2021 werden insgesamt CHF 27,6 Mio. an fixer Vergütung an Geschäftsleitungsmitglieder ausbezahlt worden sein. Davon entfallen CHF 26,4 Mio. auf Mitglieder, die bereits zum Zeitpunkt der Generalversammlung 2020 der Geschäftsleitung angehörten.

An der Generalversammlung 2020 genehmigten die Aktionäre für die Geschäftsleitung für das Geschäftsjahr 2020 zudem eine LTI-Vergütung mit einem Fair Value zum Zeitpunkt der Zuteilung von CHF 28,6 Mio. und einer entsprechenden maximalen Opportunität von CHF 53,75 Mio. Diese LTI-Vergütung wurde daraufhin den Mitgliedern der Geschäftsleitung zugeteilt. Die Höhe der realisierten LTI-Vergütung jedes Geschäftsleitungsmitglieds für 2020 lässt sich erst nach Abschluss der dreijährigen Leistungsperiode ermitteln.

### **Barabgeltung und Aktienübertragungen**

Die Geschäftsleitungsmitglieder haben die Wahl an einem im Voraus festgelegten Datum vor der Abrechnung, im Rahmen der Mindestbeteiligungsvorschriften, ob sie die an sie zu übertragenden aktienbasierten Zuteilungen in Form von Aktien, Bargeld oder zu 50% in Aktien und 50% in bar, jeweils auf Basis des Aktienkurses der Gruppe am Abrechnungsdatum, erhalten wollen. Die Wahl einer Barauszahlung kann aufgehoben werden, falls der Aktienkurs der Gruppe zum Zeitpunkt der Abrechnung weniger als 75% des Aktienkurses zum Zeitpunkt der Wahlausübung beträgt. Die zeitlichen und preislichen Bedingungen der Übertragung entsprechen den bisherigen Vergütungsplänen und den Plänen für die 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 einem Wettbewerbsverbot 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 verfallen sämtliche aufgeschobene Vergütung und sämtliche ausstehenden Zuteilungen. Es bestehen keine zusätzlichen Verträge, Vereinbarungen oder Abmachungen mit den Geschäftsleitungsmitgliedern, die andere Arten von Zahlungen oder Leistungen im Zusammenhang mit einer Beendigung des Anstellungsverhältnisses vorsehen, welche anderen Mitarbeitenden der Gruppe nicht zustehen.

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

### **Andere ausstehende Zuteilungen**

Manche Geschäftsleitungsmitglieder hatten per 31. Dezember 2020 Vergütungszuteilungen aus früheren Jahren, zu denen die Capital Opportunity Facility (COF), Contingent Capital Awards (CCA), Deferred Cash Allowance Plan (DCAP) sowie aufgeschobene STI-Barzuteilungen zählten. Der kumulative Wert dieser Barzuteilungen betrug am Zuteilungsdatum CHF 29,3 Mio. und belief sich per 31. Dezember 2020 auf CHF 29,9 Mio. Diese Beträge schliessen den Barwert von Dividendenäquivalenten im Zusammenhang mit noch nicht übertragener aktienbasierter Vergütung am jeweiligen Zuteilungsdatum sowie per 31. Dezember 2020 mit ein.

### **Mindestanforderungen an den Aktienbesitz**

Per 31. Dezember 2020 erfüllten der CEO und alle Mitglieder der Geschäftsleitung die Mindestanforderungen an den Aktienbesitz von 500'000 Aktien beziehungsweise 300'000 Aktien, gemessen an der Anzahl gehaltener Aktien zuzüglich der Anzahl noch nicht übertragener Zuteilungen, berechnet auf der Basis der tatsächlich verdienten Aktien (soweit die dreijährige Leistungsperiode bereits abgeschlossen ist) beziehungsweise gemäss maximaler Opportunität (für Zuteilungen, die das Ende der dreijährigen 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 Zuteilungen der Geschäftsleitungsmitglieder

Ende	Anzahl Aktien im Besitz <sup>1</sup>	Anzahl nicht übertragene Zuteilungen <sup>2</sup>	Anzahl Aktien im Besitz und nicht übertragene Zuteilungen	Wert (in CHF) der noch nicht übertragenen Zuteilungen am Gewährungszeitpunkt <sup>3</sup>	Wert (in CHF) der noch nicht übertragenen Zuteilungen per Jahresende (Fair Value) <sup>4</sup>
<b>2020</b>					
Thomas P. Gottstein	329'945	1'175'386	1'505'331	14'059'196	7'982'209
Romeo Cerutti	360'449	569'438	929'887	7'134'274	4'108'232
Brian Chin	568'030	1'790'864	2'358'894	21'951'346	12'474'970
André Helfenstein	74'229	671'329	745'558	7'523'347	5'899'796
Lydie Hudson	57'115	421'216	478'331	4'864'351	2'895'168
David R. Mathers	110'958	1'313'581	1'424'539	14'661'244	10'505'639
Antoinette Poschung	141'405	207'515	348'920	2'360'009	1'412'321
Helman Sitohang	365'186	1'344'933	1'710'119	16'773'304	9'612'195
James B. Walker	143'444	577'046	720'490	6'552'588	5'092'395
Lara J. Warner	–	1'089'006	1'089'006	13'461'484	7'647'962
Philipp Wehle	74'542	670'246	744'788	7'652'671	5'095'777
<b>Total</b>	<b>2'225'303</b>	<b>9'830'560</b>	<b>12'055'863</b>	<b>116'993'815</b>	<b>72'726'662</b>
<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>

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

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

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

<sup>4</sup> Beinhaltet den Wert von noch nicht übertragenen LTI-Opportunitäten. Bei LTI-Zuteilungen, 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 Zuteilungen aus aufgeschobener Vergütung der Geschäftsleitungsmitglieder

im Jahr / Ende		Total ausstehend per Ende 2019	Zuteilt im Jahr 2020 <sup>1</sup>	Ausbezahlt im Jahr 2020	Nachträgliche explizite Anpassungen	Nachträgliche implizite Anpassungen	Total ausstehend per Ende 2020	% davon nachträglichen expliziten Anpassungen ausgesetzt
<b>Geschäftsleitung (in Mio. CHF)</b>								
CCA	Bar	6	1	(3)	–	0	4	100%
Aufgeschobene Barzuteilungen <sup>2</sup>	Bar	13	7	(1)	–	(1)	18	100%
Aktienzuteilungen <sup>3</sup>	Aktienbasiert	86	48	(5)	(8)	(7)	114	100%
Performance-Share-Zuteilungen	Aktienbasiert	9	3	(3)	–	(2)	7	100%
<b>Total</b>		<b>114</b>	<b>59</b>	<b>(12)</b>	<b>(8)</b>	<b>(10)</b>	<b>143</b>	<b>–</b>

<sup>1</sup> Beinhaltet zuteilte Ansprüche von Geschäftsleitungsmitgliedern für deren frühere Tätigkeiten vor ihrem Eintritt in die Geschäftsleitung.

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

<sup>3</sup> Beinhaltet die ausstehenden LTI-Opportunitäten von 2020, 2019 und 2018 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 2020, 2019 und 2018 beliefen sich die ausstehenden Kredite der Geschäftsleitungsmitglieder auf CHF 13 Mio., CHF 32 Mio. beziehungsweise CHF 33 Mio. Die Anzahl der Personen mit ausstehenden Krediten betrug 5 zu Beginn des Jahres 2020 sowie 4 am Ende des Jahres 2020. Der höchste ausstehende Kredit belief sich auf CHF 6 Mio. und betraf Thomas Gottstein.

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

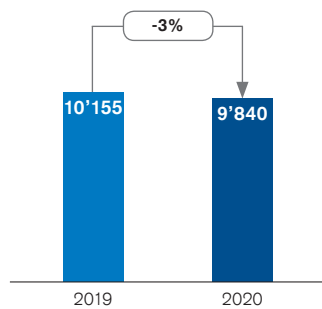
zuzüglich einer Marge und entsprechen den für andere Mitarbeitende anwendbaren Zinssätzen und übrigen Konditionen. Darlehen gegen Wertschriftendeckung werden ebenfalls zu Zinssätzen und Konditionen gewährt, wie sie für Mitarbeitende üblich sind. Bei der Gewährung von Krediten an Geschäftsleitungsmitglieder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

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

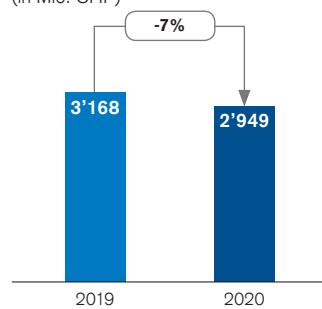
# Vergütung der Gruppe

## Vergütungsergebnisse für das Jahr 2020

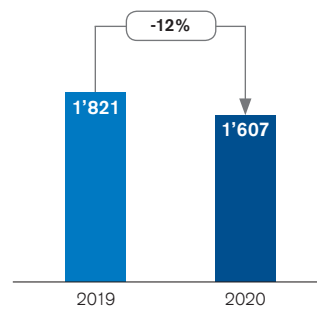
**Zugewählte Gesamtvergütung**  
(in Mio. CHF)



**Zugewählte variable leistungsbezogene Vergütung**  
(in Mio. CHF)



**Zugewählte Vergütung für MRTCs**  
(in Mio. CHF)



### Zugewählte variable leistungsbezogene Vergütung

Vor dem Hintergrund schwieriger Markt- und Wirtschaftsbedingungen infolge der COVID-19-Pandemie wurde eine solide zugrunde liegende Geschäftsentwicklung verzeichnet, wobei das bereinigte Ergebnis vor Steuern, ohne Berücksichtigung wesentlicher Positionen, im Vorjahresvergleich um 6% anstieg. Der Vergütungsausschuss berücksichtigte auch eine Reihe anderer Faktoren, wie die relative Performance gegenüber Vergleichsunternehmen und Marktstellung und Markttrends sowie Risiko-, Kontroll-, Compliance-, Verhaltens- und ethische Überlegungen. Insgesamt schlug der Vergütungsausschuss einen Pool für die variable leistungsbezogene Vergütung auf Gruppenebene von CHF 2'949 Mio. vor. Das sind 7% weniger als im Vorjahr, was im Kontext niedrigerer ausgewiesener Ergebnisse zu betrachten ist und, um die COVID-19-Pandemie und das sich daraus ergebende Wirtschaftsumfeld zu berücksichtigen. Rund 51% der

zugewählten variablen leistungsbezogenen Vergütung werden aufgeschoben und in zukünftigen Perioden in Abhängigkeit vom fortbestehenden Arbeitsverhältnis, von Leistungs- und Maluskriterien sowie weiteren Restriktionen erfasst.

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

Die Gesamtvergütung für Material Risk Takers und Führungspersonal in Risiko-Kontrollfunktionen (Material Risk Takers and Controllers, MRTCs) für das Jahr 2020 belief sich auf CHF 1'607 Mio., gegenüber CHF 1'821 Mio. für das Jahr 2019. Von der zugewählten Gesamtvergütung in Höhe von CHF 1'607 Mio. wurden 58% in Form von variabler Vergütung zugewählt, wobei 75% der variablen Vergütung Malusbestimmungen unterliegen.



## Zugeteilte Gesamtvergütung

Für	2020			2019		
	Frei verfügbar	Auf-geschoben	Total	Frei verfügbar	Auf-geschoben	Total
<b>Fixe Vergütung (in Mio. CHF)</b>						
Saläre	5'158	120	5'278	5'241	108	5'349
Sozialversicherung	653	–	653	642	–	642
Sonstige <sup>1</sup>	836	–	836	786	–	786
<b>Total fixe Vergütung</b>	<b>6'647</b>	<b>120</b>	<b>6'767</b>	<b>6'669</b>	<b>108</b>	<b>6'777</b>
<b>Variable Leistungsvergütung (in Mio. CHF)</b>						
Barvergütung	1'417	–	1'417	1'433	–	1'433
Aktienzuteilungen	35	592	627	37	626	663
Performance-Share-Zuteilungen	–	493	493	–	553	553
Contingent Capital Awards	–	253	253	–	268	268
Aufgeschobene Barzuteilungen	–	159	159	–	251	251
<b>Total variable Leistungsvergütung</b>	<b>1'452</b>	<b>1'497</b>	<b>2'949</b>	<b>1'470</b>	<b>1'698</b>	<b>3'168</b>
<b>Sonstige variable Vergütung (in Mio. CHF)</b>						
Barabfindung	47	–	47	98	–	98
Retention-Awards	0	40	40	–	40	40
Sonstige <sup>2</sup>	16	21	37	19	53	72
<b>Total sonstige variable Vergütung</b>	<b>63</b>	<b>61</b>	<b>124</b>	<b>117</b>	<b>93</b>	<b>210</b>
<b>Zugeteilte Gesamtvergütung (in Mio. CHF)</b>						
<b>Zugeteilte Gesamtvergütung</b>	<b>8'162</b>	<b>1'678</b>	<b>9'840</b>	<b>8'256</b>	<b>1'899</b>	<b>10'155</b>
davon garantierte Bonuszahlungen	10	9	19	26	34	60

Saläre beinhalten Funktionspauschalen.

<sup>1</sup> Enthält Beiträge an Vorsorgeeinrichtungen und sonstige Leistungen an Mitarbeitende im Ruhestand von CHF 517 Mio. und CHF 437 Mio. für 2020 beziehungsweise 2019.

<sup>2</sup> Enthält Ersatzzahlungen, 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

	2020			2019		
	MRTCs <sup>1</sup>	Übrige Mitarbeitende	Total	MRTCs <sup>1</sup>	Übrige Mitarbeitende	Total
<b>Anzahl Mitarbeitende, welchen variable Leistungsvergütung zugeteilt wurde</b>						
<b>Variable Leistungsvergütung</b>	<b>1'413</b>	<b>43'531</b>	<b>44'944</b>	<b>1'398</b>	<b>41'827</b>	<b>43'225</b>
davon Bar	1'254	43'469	44'723	1'211	41'232	42'443
davon Aktienzuteilungen	1'282	5'492	6'774	1'277	5'796	7'073
davon zugeteilte Performance-Share-Zuteilungen	1'297	853	2'150	1'297	823	2'120
davon Contingent Capital Awards	1'268	4'509	5'777	1'262	4'644	5'906
davon aufgeschobene Barzuteilungen	247	412	659	245	796	1'041
<b>Anzahl Mitarbeitende, welchen sonstige variable Vergütung zugeteilt wurde</b>						
Barabfindung	10	599	609	27	764	791
Retention-Awards	42	104	146	17	35	52
Garantierte Bonuszahlungen	1	66	67	7	123	130
Sonstige <sup>2</sup>	24 <sup>3</sup>	573	597	34 <sup>3</sup>	556	590

Ohne Geschäftsleitungsmitglieder, die am 31. Dezember 2020 beziehungsweise 2019 im Amt waren.

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

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

<sup>3</sup> Für 2020 und 2019 wurden Antrittszahlungen an 0 beziehungsweise 1 MRTCs geleistet.

## Gesamtvergütung für Material Risk Takers und Führungspersonal in Risiko-Kontrollfunktionen

Für	2020			2019		
	Frei verfügbar	Aufgeschoben	Total	Frei verfügbar	Aufgeschoben	Total
<b>Fixe Vergütung (in Mio. CHF)</b>						
<b>Total fixe Vergütung<sup>1</sup></b>	<b>598</b>	<b>74</b>	<b>672</b>	<b>640</b>	<b>57</b>	<b>697</b>
<b>Variable Leistungsvergütung (in Mio. CHF)</b>						
Barvergütung	193	–	193	228	–	228
Aktienzuteilungen	35	178	213	37	205	242
Performance-Share-Zuteilungen	–	299	299	–	357	357
Contingent Capital Awards	–	119	119	–	136	136
Aufgeschobene Barzuteilungen	–	78	78	–	90	90
<b>Total variable Leistungsvergütung</b>	<b>228</b>	<b>674</b>	<b>902</b>	<b>265</b>	<b>788</b>	<b>1'053</b>
<b>Sonstige variable Vergütung (in Mio. CHF)</b>						
Barabfindung	4	–	4	9	–	9
Retention-Awards	0	17	17	–	37	37
Sonstige <sup>2</sup>	3 <sup>3</sup>	9	12	2 <sup>3</sup>	23	25
<b>Total sonstige variable Vergütung</b>	<b>7</b>	<b>26</b>	<b>33</b>	<b>11</b>	<b>60</b>	<b>71</b>
<b>Gesamtvergütung (in Mio. CHF)</b>						
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>833</b>	<b>774</b>	<b>1'607</b>	<b>916</b>	<b>905</b>	<b>1'821</b>
davon garantierte Bonuszahlungen	0	0	0	1	5	6

Ohne Geschäftsleitungsmitglieder, die am 31. Dezember 2020 beziehungsweise 2019 im Amt waren. Die Zuteilung der Gesamtvergütung für MRTCs für 2020 und 2019 erfolgte zu 48% beziehungsweise 50% in aufgeschobener Form. Die Zuteilung der variablen leistungsbezogenen Gesamtvergütung für MRTCs für 2020 und 2019 erfolgte zu 75% beziehungsweise 75% in aufgeschobener Form.

<sup>1</sup> Die Anzahl MRTCs, die für 2020 und 2019 fixe Vergütung bezogen, betrug 1'438 beziehungsweise 1'444.

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

<sup>3</sup> Für 2020 und 2019 betragen die Antrittszahlungen für MRTCs CHF 0 Mio. beziehungsweise CHF 3 Mio.

### Personalaufwand auf Gruppenstufe

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

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

## Personalaufwand auf Gruppenstufe

	2020			2019		
	Laufende Vergütung	Aufgeschobene Vergütung	Total	Laufende Vergütung	Aufgeschobene Vergütung	Total
<b>Fixer Vergütungsaufwand (in Mio. CHF)</b>						
Saläre	5'158	112 <sup>1</sup>	5'270	5'241	102 <sup>1</sup>	5'343
Sozialversicherung <sup>2</sup>	653	–	653	642	–	642
Sonstige <sup>3</sup>	836	–	836	786	–	786
<b>Total fixer Vergütungsaufwand</b>	<b>6'647</b>	<b>112</b>	<b>6'759</b>	<b>6'669</b>	<b>102</b>	<b>6'771</b>
<b>Variabler Leistungsvergütungsaufwand (in Mio. CHF)</b>						
Barvergütung	1'417	–	1'417	1'433	–	1'433
Aktienzuteilungen	35	573 <sup>4,5</sup>	608	37	589 <sup>4,5</sup>	626
Performance-Share-Zuteilungen	–	448	448	–	438	438
Contingent Capital Awards	–	255	255	–	308	308
Aufgeschobene Barzuteilungen <sup>6</sup>	–	286 <sup>5</sup>	286	–	318 <sup>5</sup>	318
<b>Total variabler Leistungsvergütungsaufwand</b>	<b>1'452</b>	<b>1'562</b>	<b>3'014</b>	<b>1'470</b>	<b>1'653</b>	<b>3'123</b>
<b>Sonstiger variabler Vergütungsaufwand (in Mio. CHF)</b>						
Barabfindung	47	–	47	98	–	98
Retention-Awards	–	43	43	–	22	22
Sonstige <sup>7</sup>	27	–	27	22	–	22
<b>Total sonstiger variabler Vergütungsaufwand</b>	<b>74</b>	<b>43</b>	<b>117</b>	<b>120</b>	<b>22</b>	<b>142</b>
<b>Total Vergütungsaufwand (in Mio. CHF)</b>						
<b>Total Vergütungsaufwand</b>	<b>8'173</b>	<b>1'717</b>	<b>9'890</b>	<b>8'259</b>	<b>1'777</b>	<b>10'036</b>

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 2020 Barabfindungen von CHF 69 Mio. für 793 Mitarbeitende ein.

<sup>1</sup> Enthält fixen aufgeschobenen Aufwand von CHF 112 Mio. und CHF 102 Mio. für sonstige Barvergütungen für 2020 beziehungsweise 2019.

<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 517 Mio. und CHF 437 Mio. für 2020 beziehungsweise 2019.

<sup>4</sup> Enthält einen Vergütungsaufwand von CHF 6 Mio. und CHF 10 Mio. im Zusammenhang mit Ersatzzahlungen in Aktien, die 2020 beziehungsweise 2019 zugeteilt wurden.

<sup>5</sup> Contingent Capital Share Awards sind 2020 als Aktienzuteilungen und Capital-Opportunity-Facility-Zuteilungen als aufgeschobene Barzuteilungen erfasst. Die Vorperioden wurden entsprechend an die aktuelle Darstellung angepasst.

<sup>6</sup> Enthält einen Vergütungsaufwand von CHF 2 Mio. und CHF 4 Mio. im Zusammenhang mit Ersatzzahlungen in bar, die 2020 beziehungsweise 2019 zugeteilt wurden.

<sup>7</sup> Beinhaltet Antrittszahlungen.

## Geschätzter nicht erfasster gruppenbasierter Vergütungsaufwand

Die folgende Tabelle zeigt den geschätzten, in der Erfolgsrechnung noch nicht erfassten Vergütungsaufwand für aufgeschobene Vergütungen für das Jahr 2020 und die per 31. Dezember 2020 noch ausstehenden, aufgeschobenen Zuteilungen aus früheren Jahren, sowie vergleichbare Informationen für das

Jahr 2019. Diese Schätzungen beruhen auf dem Fair Value der einzelnen Zuteilungen zum Gewährungszeitpunkt unter Berücksichtigung der aktuellen geschätzten Ergebnisse der relevanten Leistungskriterien und dem geschätzten zukünftigen Verfall von Zuteilungen. Dies erfolgte jedoch ohne Berücksichtigung möglicher künftiger Marktwertanpassungen.

## Geschätzter nicht erfasster Vergütungsaufwand

Ende	Aufgeschobene Vergütung 2020			Aufgeschobene Vergütung 2019		
	Für 2020	Für Zuteilungen des Vorjahres	Total	Für 2019	Für Zuteilungen des Vorjahres	Total
<b>Geschätzter nicht erfasster Vergütungsaufwand (in Mio. CHF)</b>						
Aktienzuteilungen	538	449 <sup>1</sup>	987	596	477 <sup>1</sup>	1'073
Performance-Share-Zuteilungen	453	194	647	519	193	712
Contingent Capital Awards	241	151	392	257	165	422
Aufgeschobene Barzuteilungen	159	201 <sup>2</sup>	360	251	181 <sup>2</sup>	432
Retention-Awards	–	40	40	–	48	48
<b>Total geschätzter nicht erfasster Vergütungsaufwand</b>	<b>1'391</b>	<b>1'035</b>	<b>2'426</b>	<b>1'623</b>	<b>1'064</b>	<b>2'687</b>

<sup>1</sup> Enthält einen geschätzten nicht erfassten Vergütungsaufwand von CHF 10 Mio. und CHF 28 Mio. im Zusammenhang mit Ersatzzuteilungen in Aktien, die 2020 beziehungsweise 2019 an neue Mitarbeitende zugeteilt wurden und sich nicht auf Vorjahre beziehen.

<sup>2</sup> Enthält einen geschätzten nicht erfassten Vergütungsaufwand von CHF 3 Mio. und CHF 11 Mio. im Zusammenhang mit Ersatzzahlungen in bar, die 2020 beziehungsweise 2019 an neue Mitarbeitende zugeteilt wurden und sich nicht auf Vorjahre beziehen.

## Veränderungen des Werts der ausstehenden aufgeschobenen Vergütung

Der Wert der Zuteilungen aus aufgeschobener Vergütung der Mitarbeitenden verändert sich während der 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 Risikoanpassungen aufgrund von Bedingungen im Zusammenhang mit einer negativen Performance der leistungsbezogenen Zuteilungen, aus dem Verfall von Zuteilungen oder aus den allgemeinen Malusbestimmungen bei allen aufgeschobenen Vergütungen

ergeben. Der effektive Wert einer Zuteilung steht erst bei der endgültigen Übertragung fest.

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

Die folgende Tabelle zeigt den Vergleich der ausstehenden Zuteilungen aus aufgeschobener Vergütung per Ende 2019 beziehungsweise 2020 und verweist auf die Wertveränderungen aufgrund von nachträglichen impliziten und expliziten Anpassungen. Für das Jahr 2020 war die Veränderung des Werts der ausstehenden aufgeschobenen Zuteilungen vor allem auf implizite Anpassungen, die primär durch Veränderungen des Aktienkurses der Gruppe, Wechselkursänderungen und Änderungen des Werts der CCA bedingt waren, zurückzuführen.

## Ausstehende Zuteilungen aus aufgeschobener Vergütung

im Jahr / Ende	Total ausstehend per Ende 2019	Zuteilt im Jahr 2020	Ausbezahlt im Jahr 2020	Nachträgliche explizite Anpassungen	Nachträgliche implizite Anpassungen	Total ausstehend per Ende 2020	% davon nachträglichen expliziten Anpassungen ausgesetzt
<b>Gruppe (in Mio. CHF)<sup>1</sup></b>							
CCA	747	269	(183)	(20)	(122)	691	100%
Aufgeschobene Barzuteilungen <sup>2</sup>	241	104	(123)	(5)	(24)	193	100%
Aktienzuteilungen <sup>2</sup>	1'449 <sup>3</sup>	735	(402)	(74)	(280)	1'428	100%
Performance-Share-Zuteilungen	948	540	(244)	(25)	(174)	1'045	100%
<b>Total</b>	<b>3'385</b>	<b>1'648</b>	<b>(952)</b>	<b>(124)</b>	<b>(600)</b>	<b>3'357</b>	–
<b>Risikonehmer und Kaderpersonal in sensiblen Kontrollstellen (in Mio. CHF)<sup>4</sup></b>							
CCA	330	137	(82)	(2)	(29)	354	100%
Aufgeschobene Barzuteilungen <sup>2</sup>	98	46	(55)	–	(9)	80	100%
Aktienzuteilungen <sup>2</sup>	496 <sup>3</sup>	259	(147)	(10)	(94)	504	100%
Performance-Share-Zuteilungen	560	338	(134)	(4)	(95)	665	100%
<b>Total</b>	<b>1'484</b>	<b>780</b>	<b>(418)</b>	<b>(16)</b>	<b>(227)</b>	<b>1'603</b>	–

<sup>1</sup> Einschliesslich MRTCs und Geschäftsleitungsmitgliedern, die am 31. Dezember 2020 im Amt waren.

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

<sup>3</sup> Contingent Capital Share Awards sind als Aktienzuteilungen erfasst. Die Vorperioden wurden entsprechend an die aktuelle Darstellung angepasst.

<sup>4</sup> Ohne Geschäftsleitungsmitglieder, die am 31. Dezember 2020 im Amt waren.

## Ergänzende Informationen

### Auswirkungen der aktienbasierten Vergütung auf das Eigenkapital

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

Seit 2017 erfüllt die Gruppe ihre Verpflichtungen zur Lieferung von Aktien durch Käufe am Markt. Diese Praxis wurde im Jahr 2020 beibehalten, und die Gruppe wird ihre künftigen Verpflichtungen zur Lieferung von Aktien weiterhin durch Käufe am Markt erfüllen.

### Ausstehende aktienbasierte Zuteilungen

Ende 2020 waren 218,0 Mio. aktienbasierte Zuteilungen ausstehend, davon 126,3 Mio. Aktienzuteilungen und 91,7 Mio. Performance-Share-Zuteilungen.

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

### Nachfolgende Aktivität

Für Leistungen im Geschäftsjahr 2020 gewährte die Gruppe Anfang 2021 rund 44,6 Mio. neue Aktienzuteilungen und 37,8 Mio. neue Performance-Share-Zuteilungen. Zudem wurde entsprechend der Vergütungspolitik der Gruppe aufgeschobene variable leistungsbezogene Vergütung in Form von CCA im Umfang von CHF 253 Mio. zugeteilt.

Im ersten Halbjahr 2021 plant die Gruppe, 86,8 Mio. aufgeschobene, aktienbasierte Zuteilungen aus den Vorjahren zu begleichen, davon 52,2 Mio. Aktienzuteilungen und 34,6 Mio. Performance-Share-Zuteilungen. Die Gruppe wird dieser Lieferverpflichtung weiterhin durch Aktienkäufe am Markt nachkommen.

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

## Vergütungskonzept der Gruppe

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

### Basissaläre

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

### Funktionspauschale

Die Funktionspauschale ist eine fixe Vergütungskomponente für bestimmte Mitarbeitende, die nach den britischen regulatorischen Anforderungen als Prudential Regulation Authority (PRA) Material Risk Takers (MRTs) oder nach anderen regulatorischen Anforderungen der EU als Material Risk Takers gelten. Diese Funktionspauschale wird im Hinblick auf die Rolle und die organisatorische Verantwortung der Personen festgelegt. Bei der Berechnung der Obergrenze für die variable leistungsbezogene Vergütung gemäss der Eigenkapitalrichtlinie 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 der einzelnen Mitarbeitenden für 2020 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 Übertragungsdatum ausbezahlt. Um die Vorschriften der CRD IV einzuhalten, erhalten Mitarbeitende in materiellen Risikonehmerfunktionen gewisser Gruppengesellschaften in der EU 50% des ihnen sonst als Bargeldvergütung zustehenden nicht aufgeschobenen Teils der variablen leistungsbezogenen Vergütung in Form von Aktien. Diese Aktien werden bei der Zuteilung zwar übertragen, bleiben aber unter Anwendung von Übertragungsbeschränkungen für einen Zeitraum von im Allgemeinen 12 Monaten gesperrt.

Für das Jahr 2020 hatten wir globale Aufschiebungssätze für die aufgeschobenen Vergütungsanteile, die im Bereich von 17,5% bis 85% lagen. Die Obergrenze der variablen leistungsbezogenen Vergütung, die für 2020 bar ausgezahlt wurde, lag bei CHF 2 Mio. oder dem Gegenwert in Lokalwährung (beziehungsweise USD 2 Mio. bei Mitarbeitenden mit einer Gesamtvergütung in US-Dollar) für die einzelnen Mitarbeitenden.

## Vergütungskomponenten nach Mitarbeiterkategorie

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

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

## Aufgeschobene Vergütung: wichtigste Merkmale

Zuteilung	Einrichtung <sup>1</sup>	Periode, in der die Zuteilungen übertragen werden <sup>1</sup>	Leistungsbedingungen
<b>Aktienzuteilungen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Eine Namenaktie pro Zuteilung</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-Zuteilungen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Eine Namenaktie pro Zuteilung</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 Zuteilungen</li> <li>▪ Ein Wertabschlag erfolgt bei einem Verlust<sup>4</sup> derjenigen Division, in der der Mitarbeiter am 31. Dezember 2020 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 Finanzmarktaufsicht (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>	<p>Bis zur Übertragung würde der Kapitalbetrag auf null abgeschrieben und verfallen, falls:</p> <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>

1 Personen in bestimmten Rechtsordnungen unterliegen möglicherweise anderen als den hier beschriebenen Bedingungen, um die lokalen rechtlichen oder regulatorischen Anforderungen zu erfüllen.

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

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

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

### Möglicher Wertabschlag auf Performance-Share-Zuteilungen

Die nachfolgende Tabelle verdeutlicht zum einen, dass Performance-Share-Zuteilungen einer Reduktion 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 Zuteilungen (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 Beratungsunternehmen genutzt. Der Vergütungsausschuss erhält vom unabhängigen Vergütungsberater regelmässige Berichte über Branchen- und Markttrends, einschliesslich Leistungs- und Vergütungstrends der wichtigsten Wettbewerber. Zur wichtigsten Bezugsgruppe der Gruppe gehören Bank of America, Barclays, Citigroup, Deutsche Bank, Goldman Sachs, JPMorgan Chase, Morgan Stanley und UBS. Bei Bedarf können spezifische Leistungsvergleiche je nach Geschäftsbereich oder geografischem Standort andere Vergleichsunternehmen umfassen.

Zur 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 die LTI-Opportunität der Geschäftsleitung sind, gehören zu den Mitbewerbern, die für die Vergütung der Geschäftsleitung berücksichtigt werden: ABN AMRO Bank, AstraZeneca, Bayer, Commerzbank, Crédit Agricole, Danske Bank, GlaxoSmithKline, HSBC, Lloyds Banking Group, Merck KGaA, Natixis, Novartis, Roche, Sanofi 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 übereinstimmen.

## Malus- und Rückforderungsbestimmungen

Alle zugesprochenen, aufgeschobenen Vergütungen enthalten Malusbestimmungen, die es der Gruppe ermöglichen, die Zuteilungen vor ihrer Übertragung zu reduzieren oder zu annullieren, falls die Person ein bestimmtes Fehlverhalten aufweist. Im Jahr 2020 sind Malusbestimmungen zur Anwendung gekommen und haben 44 Mitarbeitende betroffen. Alle variablen

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

	Anwendung	Geltungsbereich/Kriterien
<b>Malus</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kürzung oder Annullierung ausstehender aufgeschobener Zuteilungen vor der Übertragung</li> <li>Gilt für alle ausstehenden aufgeschobenen Zuteilungen</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 UK 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 lokalem Recht zulässig ist</li> </ul>	<p>Bei UK 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>

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

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

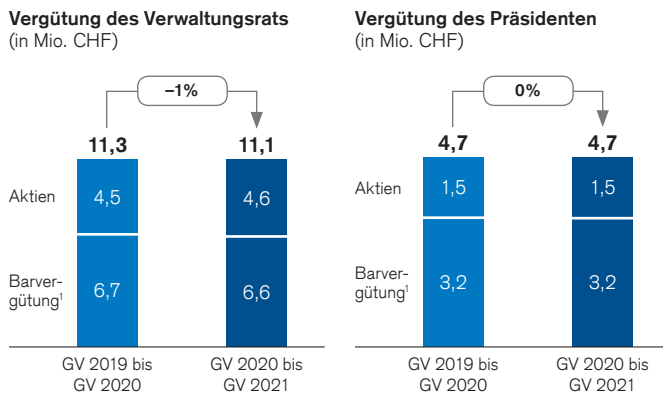
Mitarbeiterkategorien	Vergütungsprozess
<b>Covered Employees</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>MRTCs</li> <li>Umsatz generierende Mitarbeitende der Division Investment Bank, die in den USA arbeiten</li> </ul>	<b>Fokus auf Risikobeurteilung</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Covered Employees müssen individuelle, rollenspezifische Risikoziele definieren. Die Vorgesetzten dieser Mitarbeitenden müssen Risikoüberlegungen in ihre Leistungsbeurteilungen und die Festlegung der variablen leistungsbezogenen Vergütung mit einbeziehen</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>MRTCs</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 Material Risk Takers und Führungspersonal in Risiko-Kontrollstellen identifiziert werden, wie von den Aufsichtsbehörden der EU und Grossbritanniens vorgeschrieben</li> <li>Senior Relationship Managers 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 das Jahr 2020

### Vergütung des Verwaltungsrats und des Präsidenten



Die obigen Zahlen können Rundungsdifferenzen enthalten.

<sup>1</sup> Umfasst Vorsorge- und sonstige Leistungen für den Zeitraum von der Generalversammlung 2019 bis zur Generalversammlung 2020 und von der Generalversammlung 2020 bis zur Generalversammlung 2021.

Die Gesamtvergütung des Verwaltungsrats für den Zeitraum zwischen der Generalversammlung 2020 und der Generalversammlung 2021 belief sich auf CHF 11,1 Mio. Davon betrafen CHF 10,8 Mio. Honorare für die Mitgliedschaft im Verwaltungsrat der Gruppe sowie CHF 0,3 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 2020 im Voraus genehmigt wurde. Die Gesamtvergütung des Verwaltungsrats ist um 1% niedriger als im Vorjahr. Dies ist vor allem auf eine Reduktion der Verwaltungsrats Honorare von Tochtergesellschaften zurückzuführen.

Die Höhe der Verwaltungsrats- und Ausschusshonorare für den Zeitraum zwischen der Generalversammlung 2020 und der Generalversammlung 2021 entspricht dem Vorjahr. Es wurden zwei Anpassungen der Beträge für die Honorare der Ausschussvorsitzenden vorgenommen: Das Vorsitzhonorar im Audit Committee wurde von CHF 480'000 auf CHF 400'000 herabgesetzt, und das Vorsitzhonorar im Conduct and Financial Crime Committee in Höhe von CHF 150'000 wurde neu eingeführt. Diese Änderungen erfolgten, um die Honorare für den Vorsitz des Audit Committee und den Vorsitz des Risk Committee aufeinander abzustimmen und zu berücksichtigen, dass Christian Gellerstad die Position als Vorsitzender des Conduct and Financial Crime Control Committee ab der Generalversammlung 2020 als Nachfolger von Urs Rohner antrat, der zuvor kein separates Honorar für den Vorsitz in diesem Ausschuss erhalten hatte.

→ Siehe Tabelle «Verwaltungsrats Honorare: Generalversammlung 2020 bis Generalversammlung 2021» in «Vergütungsstruktur» für weitere Informationen.

Der Verwaltungsrat beabsichtigt, für die nächste Vergütungsperiode ein Vorsitzhonorar von CHF 75'000 für das Sustainability Advisory Committee einzuführen. Alle übrigen Ausschusshonorare bleiben unverändert.

### Vergütung des Verwaltungsratspräsidenten

Die Vergütung des Verwaltungsratspräsidenten für den Zeitraum zwischen der Generalversammlung 2020 und der Generalversammlung 2021 blieb gegenüber dem Vorjahr unverändert, und der Verwaltungsratspräsident verpflichtete sich, 20% seines Basisvorsitzhonorars während sechs Monaten für Hilfsmassnahmen im Zusammenhang mit der COVID-19-Pandemie zu spenden. Das Amt des Verwaltungsratspräsidenten ist eine Vollzeit-tätigkeit, 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 und an den Generalversammlungen. Er übernimmt eine aktive Rolle bei der Vertretung der Gruppe gegenüber Regulatoren und Aufsichtsbehörden, wichtigen Aktionären, Investoren und anderen externen Anspruchsgruppen. Darüber hinaus vertritt er die Gruppe in 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 für Ausschussvorsitzende

Vorsitzhonorare werden für das Audit Committee, den Vergütungsausschuss, das Risk Committee und das Conduct and Financial Crime Control Committee bezahlt. Diese Honorare werden im Voraus festgelegt und sind nicht an den finanziellen Erfolg der Gruppe gebunden. Zusätzlich zu dem grösseren Zeitaufwand für die Vorbereitung und Leitung der Ausschüsse verdeutlichen die Vorsitzhonorare die regelmässigen Kontakte der vier Ausschussvorsitzenden mit Aufsichtsbehörden, Aktionären, den Geschäftsdteilungen und Corporate Functions sowie anderen Interessengruppen. Mit den regulatorischen Entwicklungen der letzten Jahre im Bankensektor sind insbesondere die Anforderungen an die Vorsitzenden des Risk Committee und des Audit Committee stark gestiegen. Vor allem hat die Häufigkeit der Interaktion mit den wichtigsten Aufsichtsbehörden der Gruppe zu Kontroll-, Risiko-, Kapital- und sonstigen Angelegenheiten in ihrem Verantwortungsbereich zugenommen. Ebenso hat der

verstärkte Fokus der Aktionäre und Aufsichtsbehörden auf Fragen der Vergütung zu vermehrten Kontakten zwischen dem Vorsitzenden des Vergütungsausschusses und bedeutenden Aktionären und Stimmrechtsberatern sowie Aufsichtsbehörden geführt. Der Vergütungsausschuss führte im Jahr 2020 insgesamt 11 Sitzungen und Telefonkonferenzen durch, und der Vorsitzende des Vergütungsausschusses nahm persönlich an 34 separaten Sitzungen mit wichtigen Aktionären und Stimmrechtsberatern teil. Das Vorsitzhonorar für den Vorsitzenden des Audit Committee berücksichtigt die höhere Anzahl von Sitzungen, die das Audit Committee für die Prüfung und Genehmigung der vierteljährlichen Finanzergebnisse und der entsprechenden Dokumente benötigt, sowie dessen Aufsichtsfunktion gegenüber der Internen Revision. Das Audit Committee führte im Jahr 2020 insgesamt 18 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 im Jahr 2020 insgesamt 9 Sitzungen durch, und ausserdem führte der Vorsitzende des Risk Committee zahlreiche Sitzungen mit Aufsichtsbehörden und anderen Anspruchsgruppen durch. Für das Conduct and Financial Crime Control Committee beschloss der Verwaltungsrat nach der Ernennung von Christian Gellerstad zum Vorsitzenden, ab der Generalversammlung 2020 ein Vorsitzhonorar einzuführen, um dem zusätzlichen Zeitaufwand für den Vorsitz in diesem Ausschuss Rechnung zu tragen. Urs Rohner hatte im Zeitraum zwischen der Generalversammlung 2019 und der Generalversammlung 2020 den Vorsitz des Conduct and Financial Crime Committee innegehabt, dafür aber kein separates Vorsitzhonorar erhalten. Das Conduct and Financial Crime Control Committee führte 2020 sieben Sitzungen und Telefonkonferenzen durch, einschliesslich einer Sitzung des Gesamtausschusses mit der FINMA.

→ 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 Verwaltungsrats-sitzungen von Tochtergesellschaften im Verlauf des Jahres zeigt. Dies ist in der nachfolgenden Tabelle zu sehen.

### Anzahl Verwaltungsratssitzungen von Tochtergesellschaften

	Verwaltungsrat <sup>1</sup>	Ausschuss <sup>2</sup>	Total
<b>Tochtergesellschaft</b>			
Credit Suisse (Schweiz) AG	13	16	<b>29</b>
Credit Suisse International (CSI) / Credit Suisse Securities (Europe) Ltd. (CSSEL)	22	13	<b>35</b>
Credit Suisse Holdings (USA), Inc. <sup>3</sup>	26	15	<b>41</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 2020 und der Generalversammlung 2021 (geprüft)

	CF					Basis- honorar für Verwal- tungsrat	Honorar für Verwal- tungsrats- ausschuss	Honorar für Vorsitz	Vorsorge und sonstige Leistungen	Gruppe		Verwal- tungsrats- honorare von Tochter- gesell- schaften <sup>2</sup>	Total, mit Verwaltungs- rat für Tochter- gesell- schaften <sup>3</sup>
	GNC	AC	VA	CCC	RC					Total	Davon in Aktien der Gruppe gewährt <sup>1</sup>		
<b>in CHF</b>													
Urs Rohner, Präsident <sup>4</sup>	V			M		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	V		250'000	150'000	150'000		<b>550'000</b>	275'000		<b>550'000</b>
Andreas Gottschling	M	M			V	250'000	200'000	400'000		<b>850'000</b>	425'000	100'000	<b>950'000</b>
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>
Richard Meddings	M	V		M	M	250'000	225'000	400'000		<b>875'000</b>	437'500		<b>875'000</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				250'000	150'000	–		<b>400'000</b>	200'000	198'000	<b>598'000</b>
<b>Total</b>						<b>6'000'000</b>	<b>1'875'000</b>	<b>2'750'000</b>	<b>218'665</b>	<b>10'843'665</b>	<b>4'562'500</b>	<b>298'000</b>	<b>11'141'665</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 2020 war die Hälfte der Honorare der Verwaltungsratsmitglieder, die in Aktien der Gruppe zu entrichten waren, den Verwaltungsratsmitgliedern geliefert worden. Der anwendbare Kurs für die Aktie der Gruppe betrug CHF 8.62. Die restlichen Aktien werden den Verwaltungsratsmitgliedern am oder um das Datum der Generalversammlung 2021 geliefert, wobei der Aktienkurs für diese zweite Aktienlieferung in dem Zeitpunkt festgelegt wird. Die Aktien der Credit Suisse Group AG unterliegen einer vierjährigen Sperrfrist.

<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) John Tiner ist als nicht exekutives Verwaltungsratsmitglied der US-Tochtergesellschaften Credit Suisse Holdings (USA) Inc., Credit Suisse (USA) Inc. und Credit Suisse Securities (USA) LLC tätig und erhält für diese Funktionen jährliche Honorare von CHF 225'000; im Falle von John Tiner wurden die Honorare vor der Einführung der Begrenzung von Honoraren auf CHF 100'000 für Verwaltungsratsmitglieder der Gruppe, die in Verwaltungsräten von Tochtergesellschaften tätig sind, vereinbart.

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

<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 2020 bis zur Generalversammlung 2021 Leistungen von CHF 218'665, einschliesslich Vorsorgeleistungen und Krankenversicherungsbeiträgen.

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

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

GNC = Governance and Nominations Committee; AC = Audit Committee; VA = Vergütungsausschuss; 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 wurden den Verwaltungsratsmitgliedern am oder um das Datum der Generalversammlung 2020 geliefert, wobei der Aktienkurs für diese zweite Aktienlieferung in dem Zeitpunkt festgelegt wurde. Die Aktien der Gruppe unterliegen einer vierjährigen Sperrfrist.

<sup>2</sup> Verwaltungsrats-honorare von Tochtergesellschaften wurden für die folgenden Tätigkeiten in Verwaltungsräten von Tochtergesellschaften bezahlt: i) Andreas Gottschling war 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 erhielt für diese Funktionen jährliche Honorare von CHF 100'000; ii) Alexander Gut war als nicht exekutives Verwaltungsratsmitglied und Vorsitzender des Audit Committee der Schweizer Tochtergesellschaft Credit Suisse (Schweiz) AG tätig und erhielt für diese Funktionen jährliche Honorare von CHF 100'000 beziehungsweise CHF 50'000; iii) John Tiner war 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 Krankenversicherungsbeiträgen.

### Aktienbesitz der Mitglieder des Verwaltungsrats

Die nachfolgende Tabelle enthält den Aktienbesitz der Verwaltungsratsmitglieder, enger Familienmitglieder oder vom entsprechenden Verwaltungsratsmitglied kontrollierter Unternehmen. Per 31. Dezember 2020 und 2019 hielten keine Mitglieder des Verwaltungsrats Optionen.

#### Aktienbestände der einzelnen Verwaltungsratsmitglieder

Ende	2020	2019
<b>31. Dezember (in Aktien) <sup>1</sup></b>		
Urs Rohner	425'783	298'416
Iris Bohnet	96'328	74'916
Christian Gellerstad	103'991	51'716
Andreas Gottschling	104'659	51'391
Michael Klein	49'897	22'369
Shan Li	28'590	7'178
Seraina Macia	84'844	63'432
Richard Meddings <sup>2</sup>	13'774	–
Kai S. Nargolwala	366'334	324'088
Ana Paula Pessoa	53'816	24'758
Joaquin J. Ribeiro	77'724	53'253
Severin Schwan	169'976	145'505
John Tiner	335'960	278'188
<b>Total</b>	<b>1'911'676</b>	<b>1'395'210</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> Richard Meddings wurde an der Generalversammlung 2020 neu gewählt.

<sup>3</sup> Nicht einbezogen sind 51'455 Aktien im Besitz von Alexander Gut, der per 30. April 2020 nicht mehr zur Wiederwahl in den Verwaltungsrat zur Verfügung stand.

### Kredite an Mitglieder des Verwaltungsrats

Die den Mitgliedern des Verwaltungsrats gewährten Kredite sind mehrheitlich Hypotheken oder Darlehen gegen Wertschriftendeckung. Sie richten sich nach für Drittparteien geltenden Bedingungen. Gemäss den Statuten können jedem Mitglied des Verwaltungsrats individuelle Kreditlinien oder Kredite bis zur Höhe von CHF 20 Mio. zu marktüblichen Konditionen gewährt werden. Per 31. Dezember 2020, 2019 und 2018 beliefen sich die ausstehenden Kredite der Verwaltungsratsmitglieder auf CHF 9 Mio., CHF 9 Mio. beziehungsweise CHF 6 Mio.

Für Verwaltungsratsmitglieder, die Kredite erhalten, inklusive des Präsidenten, gelten nicht die Mitarbeiterkonditionen, sondern es gelten die gleichen Bedingungen wie für Kunden mit einer vergleichbaren Bonität. Falls nicht anders vermerkt, erfolgen sämtliche Kredite an Verwaltungsratsmitglieder im Rahmen der üblichen Geschäftstätigkeit sowie im Wesentlichen zu denselben Konditionen, einschliesslich Zinssätzen und Sicherheiten, wie sie

zum jeweiligen Zeitpunkt bei der Vergabe für vergleichbare Transaktionen mit anderen Personen gelten. Das Einbringlichkeitsrisiko solcher Kredite hält sich im üblichen Rahmen; zudem weisen sie keine anderen ungünstigen Eigenschaften auf. Zusätzlich zu den unten aufgeführten Krediten kann die Gruppe, beziehungsweise können im Bankgeschäft engagierte Tochtergesellschaften der Gruppe, Ausleihungen oder Finanzierungsgeschäfte mit Gesellschaften tätigen, bei denen Verwaltungsratsmitglieder bedeutenden Einfluss (gemäss Definition der US Securities and Exchange Commission, SEC) ausüben, beispielsweise als Mitglieder der Geschäftsleitung oder des Verwaltungsrats. Sofern nicht ausdrücklich anderslautend angegeben, werden an diese Gesellschaften von der Gruppe gewährte Kredite im Rahmen der normalen Geschäftstätigkeit und zu den jeweils aktuellen Marktkonditionen vergeben. Per 31. Dezember 2020, 2019 und 2018 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	2020	2019
<b>31. Dezember (in CHF)</b>		
Urs Rohner	4'490'000	4'575'000
Christian Gellerstad	3'495'150	3'533'550
Seraina Macia	944'000	952'000
<b>Total</b>	<b>8'929'150</b>	<b>9'060'550</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 30'000 an Alexander Gut, der per 30. April 2020 nicht mehr zur Wiederwahl in den Verwaltungsrat zur Verfügung stand.

### Ehemalige Mitglieder des Verwaltungsrats

Ein ehemaliges Mitglied des Verwaltungsrats erhält Sachleistungen in Form von Bürobeneutzung und Sekretariatsunterstützung. Diese Dienstleistungen werden nur sporadisch in Anspruch genommen und durch bestehende Ressourcen abgedeckt. Während der Jahre 2020 und 2019 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 vollständig dem Verfallsrisiko unterliegt und anhand der Erreichung von Leistungszielen festgelegt wird, die an die Finanzergebnisse der Gruppe und an die Generierung von Shareholder Value geknüpft sind
- **Variable Vergütung überwiegend in Form aufgeschobener aktienbasierter Zuteilungen** mit einer Vesting-Periode von mindestens drei Jahren
- **Berücksichtigung von Risiko, Compliance, Verhalten und Ethik** als Faktoren, die in den Entscheidungsprozess zur Vergütung einfließen
- **Mindestanforderungen an den Aktienbesitz**, wobei Mitglieder der Geschäftsleitung weder Aktien verkaufen noch den Barwert aktienbasierter Zuteilungen ausbezahlt bekommen können, solange die Mindestanforderungen nicht erfüllt sind
- **Starke Malus-Bestimmungen**, die in bestimmten Fällen von Fehlverhalten eine Reduzierung oder Annullierung noch nicht übertragener Zuteilungen ermöglichen
- **Vergleich mit Bezugsgruppen** als Grundlage für fundierte Entscheidungen über Vergütungslevel und Vergütungspraktiken
- **Minderung einer Aktienverwässerung** für bestehende Aktionäre durch Erfüllung der Verpflichtungen der Gruppe zur Lieferung von Aktien über Aktienkäufe am Markt
- **Austausch mit 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 noch nicht übertragenen aktienbasierten Zuteilungen und **keine Verpfändung** von noch nicht übertragenen oder von übertragenen, aber noch nicht gelieferten aktienbasierten Zuteilungen
- **Keine mehrjährigen garantierten Bonuszahlungen**

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

### Nachhaltigkeit in der Vergütung

Finanzinstitute nehmen in der Gesellschaft eine entscheidende Rolle ein. Die Credit Suisse ist bestrebt, ihre Tätigkeit auf möglichst nachhaltige Weise auszuüben. Als Ausdruck dieses Bestrebens haben wir ein Sustainability Advisory Committee auf Verwaltungsratsebene und eine neue Funktion Sustainability, Research & Investment Solutions (SRI) auf Geschäftsleitungsebene eingerichtet. Wir haben unser Engagement für «Diversity & Inclusion» verstärkt und unser allererstes Purpose Statement eingeführt. Damit wollen wir unsere Werte fest in unserem täglichen Arbeitsleben verankern.

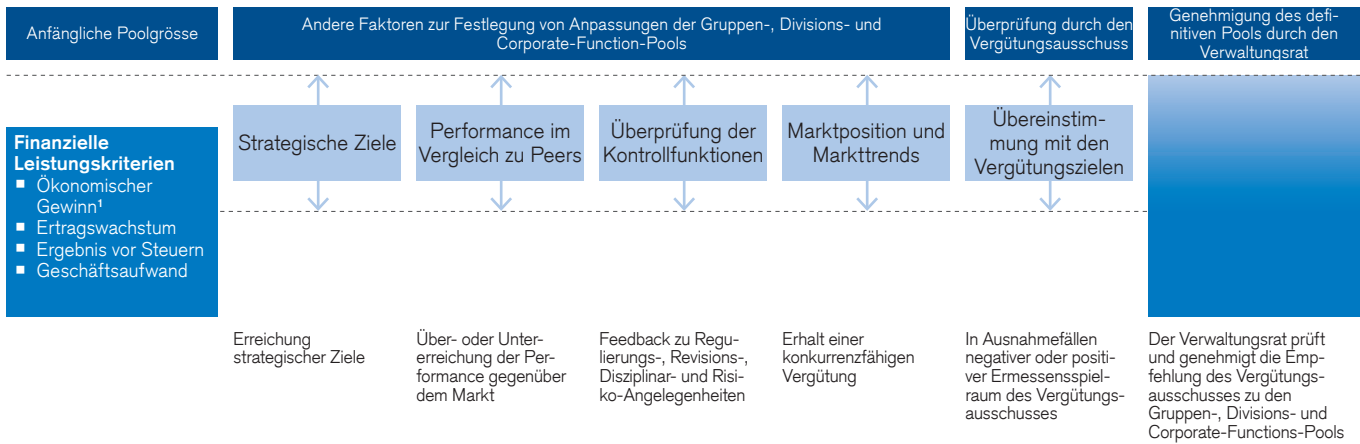
Im Rahmen dieses Engagements werden ESG-Aspekte auf verschiedenen Stufen des Vergütungsprozesses berücksichtigt:

- **Pool für die variable leistungsbezogene Vergütung auf Gruppenebene:** Der Vergütungsausschuss berücksichtigt neben anderen Faktoren regulatorische, disziplinarische, revisions- und risikobezogene Themen, um geeignete Anpassungen an den Pools der Gruppe, der Divisionen und der Corporate Functions vorzunehmen. Ausserdem ist einer der wichtigsten Faktoren für die Entwicklung des Bonus-Pools auf Divisionsebene der ökonomische Gewinn, der die Höhe des Risikos berücksichtigt, das zur Erreichung der Profitabilität eingegangen wird;
- **Jährliche STI-Zuteilung für die Geschäftsleitung:** Die nicht finanzielle Komponente der jährlichen STI-Zuteilung für die Geschäftsleitung beinhaltet die Berücksichtigung von ESG-Faktoren, namentlich den Einbezug von ESG in die Anlageprozesse, Kundenzufriedenheit, unternehmerische Verantwortung, Talentmanagement, «Diversity & Inclusion», Compliance, Risikomanagement sowie Verhalten und Ethik; und
- **Lohnungleichheit:** Die Credit Suisse duldet keine Form von Diskriminierung, insbesondere Diskriminierung aufgrund von ethnischer Zugehörigkeit, Nationalität, Geschlecht, sexueller Orientierung, Geschlechtsidentität, Religion, Alter, Zivil- und Familienstand, Schwangerschaft, Behinderung oder jeglichem anderen Status, der nach lokalem Recht geschützt ist. Wir schätzen und erkennen «Diversity & Inclusion» als Erfolgsfaktor an. Unsere Weisungen und Praktiken unterstützen eine Kultur der Fairness, in der beschäftigungsbezogene Entscheidungen, einschliesslich Vergütungsentscheidungen, auf den individuellen Qualifikationen, Leistungen und Verhaltensweisen der jeweiligen Person oder auf anderen legitimen Geschäftsüberlegungen, wie etwa der Profitabilität der Gruppe, der Division und des Departements der Person, sowie auf den strategischen Bedürfnissen der Gruppe basieren. Entsprechend unserem langfristigen Engagement für faire Löhne überprüft der Vergütungsausschuss unsere Vergütungspraktiken regelmässig, um potenzielle Bereiche, die mehr Aufmerksamkeit erfordern, zu identifizieren.

Unsere Erfolge im Jahr 2020	
<b>Governance und Führung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Einrichtung unserer Funktion Sustainability, Research &amp; Investment Solutions (SRI) auf Ebene der Geschäftsleitung</li> <li>▪ Gründung einer neuen Gruppe namens Sustainability Strategy, Advisory &amp; Finance (SSAF) im Rahmen von SRI, die den Aufbau eines konsistenten und konkreten bankweiten Nachhaltigkeitsangebots unterstützt</li> <li>▪ Einrichtung eines unternehmensweiten Sustainability Leadership Committee, dessen Aufgabe es ist, die Entwicklung und Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie voranzutreiben und die Fortschritte im Hinblick auf die strategischen Nachhaltigkeitsziele und -verpflichtungen der Bank, einschliesslich der Principles for Responsible Banking (PRB), zu bewerten</li> <li>▪ Überarbeitung des Code of Conduct mit neuem Purpose Statement der Credit Suisse und angepassten Werten</li> <li>▪ Schulung von über 2'300 Teilnehmenden im Jahr 2020 zu unserer Nachhaltigkeitslösung, einschliesslich des Regelwerks für nachhaltige Anlagen der Credit Suisse</li> <li>▪ Erfolgreicher Abschluss des von SGS durchgeführten Audits des weltweit zertifizierten Umweltmanagementsystems (gemäss ISO14001)</li> </ul>
<b>Umwelt und nachhaltige Geschäftspraxis</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Massgebliche Rolle bei der Überbrückungskreditlösung für Schweizer Unternehmen, in deren Rahmen im Jahr 2020 Kredite in Höhe von etwa CHF 3 Mia. an über 16'700 Schweizer KMU vergeben wurden</li> <li>▪ Ermöglichung von Umstellungen bei Kunden – Bekanntgabe des Ziels, in den nächsten zehn Jahren nachhaltige Finanzierungen mit einem Gesamtvolumen von mindestens CHF 300 Mia. für Umstellungsstrategien bereitzustellen</li> <li>▪ Intensivierung der ESG-Integration bei allen Immobilienfonds von CS Asset Management, was 14 Fonds und über CHF 30 Mia. verwaltete Vermögen umfasst</li> <li>▪ Beitritt zur globalen Initiative RE100, verbunden mit einer öffentlichen Verpflichtung zum Bezug von 100% Ökostrom für unseren gesamten Geschäftsbetrieb weltweit bis 2025</li> <li>▪ Verpflichtung zur Entwicklung wissenschaftsbasierter Ziele in den Jahren 2021 und 2022, einschliesslich des Ziels, bei unseren Betriebsabläufen, Lieferketten und Finanzierungsaktivitäten bis spätestens 2050 Netto-Null-Emissionen zu erreichen, und Ausrichtung unserer Finanzierungen am Ziel des Pariser Abkommens, die globale Erwärmung auf 1,5° C zu begrenzen</li> <li>▪ Reduktion unserer Treibhausgasemissionen um 88% gegenüber unserem Referenzjahr 2010</li> <li>▪ Verbesserung des CDP Klimawandel Score von B auf A-</li> </ul>
<b>Soziales</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Starkes Engagement in «Diversity &amp; Inclusion» (D&amp;I) mit überarbeiteter D&amp;I-Strategie und neuen Zielen in den USA und in Grossbritannien für die Repräsentation von Black Talents im Unternehmen</li> <li>▪ Veröffentlichung von Gender- und LGBT+-Studien, darunter die Berichte «CS Gender 3000» (zum Zusammenhang zwischen Geschlechtervielfalt und Unternehmensperformance) und «LGBT 350» (eine Untersuchung zu 350 Unternehmen und ihrem Ansatz für die Gleichstellung von LGBT+ in der Belegschaft sowie der Beziehung zwischen diesem Ansatz und einer überdurchschnittlichen Gewinn- und Aktienkursentwicklung)</li> <li>▪ Stärkung gezielter Rekrutierungskampagnen mit Schwerpunkt auf unterschiedliche Gruppen, z. B. die Programme Real Returns und Diversity Internship der Credit Suisse</li> <li>▪ Die Credit Suisse erhielt von Institutionen wie Forbes, Universum und eFinancial Careers über 50 Auszeichnungen in den Kategorien Rekrutierung, virtuelle Rekrutierung, Attraktivität als Arbeitgeber, Arbeitgeber-Branding sowie Vielfalt und Integration</li> <li>▪ Aktives Engagement in der Initiative der G20 und des Internationalen Währungsfonds für ein Schuldenmoratorium und einen Schuldenerlass</li> <li>▪ Proaktive Unterstützung aller Mieter, die vom Beschluss des Bundes zur Schliessung aller nicht lebensnotwendigen Geschäfte in der Schweiz betroffen waren, durch Verzicht auf eine Monatsmiete für ihre Geschäfte</li> </ul>
<b>Ratings und Indizes</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Fortgesetzte Berücksichtigung in führenden Nachhaltigkeitsindizes wie dem Dow Jones Sustainability Index (DJSI)</li> <li>▪ Hochstufung des MSCI-ESG-Rating auf A</li> </ul>

## Festlegung des Pools für die variable leistungsbezogene Vergütung auf Gruppenebene

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



<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 ist für jede Division definiert als der Durchschnitt aus 10% der divisionalen risikogewichteten Aktiven gemäss den Vorgaben unter Basel III und 3,5% der divisionalen Leverage-Risikoposition. Diese Messgrösse des ökonomischen Gewinns reflektiert die Profitabilität der Divisionen und der Gruppe und das zur Erzielung dieser Profitabilität eingesetzte Kapital.

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

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

## Pools für die variable leistungsbezogene Vergütung





## Vergütungskonzept für die Geschäftsleitung für das Jahr 2020: wichtigste Elemente

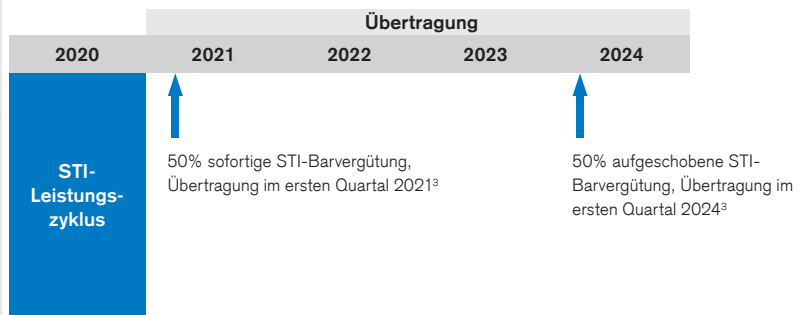
Die Vergütung der Geschäftsleitung umfasst zwei Hauptkomponenten: fixe Vergütung in Form eines Basissalärs, von Funktionspauschalen sowie von Vorsorge- und sonstigen Leistungen (ca. 30% der Gesamtvergütung); und variable Vergütung in Form einer jährlichen STI-Zuteilung und einer LTI-Opportunität (ca. 70% der Gesamtvergütung). Die Höhe des Basissalärs und der STI-/LTI-Opportunitäten wird für jedes Geschäftsleitungsmitglied auf verschiedenen Ebenen festgelegt und hängt von Faktoren wie der Umfang der Rolle, der Erfahrung und Marktvergleichswerten ab. Die wichtigsten Merkmale der STI- und LTI-Zuteilungen werden in den folgenden Diagrammen beschrieben, einschliesslich der Leistungsvorgaben für die STI-Zuteilungen 2020, die rückblickend offengelegt werden, sowie derjenigen für die LTI-Opportunität, die im Vergütungsbericht 2019 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-Zuteilungen 2020: 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: 1,50-faches Basissalär
- Der maximale Pool für STI-Zuteilungen entspricht der Summe der individuellen Obergrenzen aller Mitglieder der Geschäftsleitung. **Die Höhe des Pools richtet sich nach der Erreichung vorab festgelegter finanzieller und nicht finanzieller Kennzahlen der Gruppe**
- Die Höhe der STI-Zuteilungen der einzelnen Geschäftsleitungsmitglieder wird vom CEO anhand **individualisierter nicht finanzielle Kriterien** beurteilt. Anhand dieser Beurteilung unterbreitet der Vergütungsausschuss dem Verwaltungsrat Vorschläge zur Genehmigung der definitiven Höhe der STI-Zuteilungen
- Auszahlungshöhe für finanzielle Kriterien der Gruppe** (berechnet als linearer Prozentsatz zwischen den Leistungsstufen der Opportunität):
 

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	5,5	6,6
RoTE <sup>2</sup> (%)	33⅓%	6,5%	9,5%	11,5%
Nicht finanzielle Kriterien (Durchschnitt)	33⅓%	Siehe separate Beschreibung		



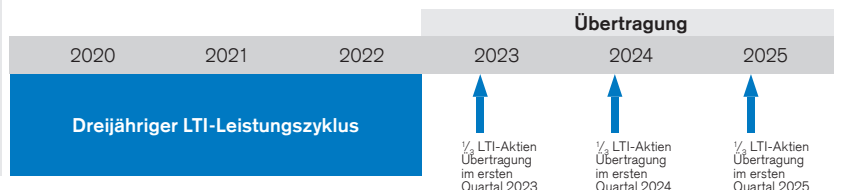
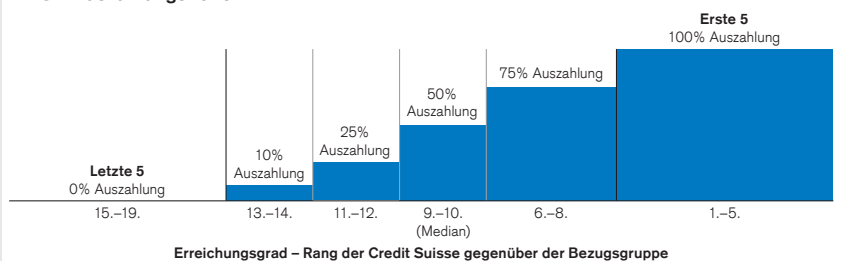
### LTI-Opportunität 2020 (Leistungszyklus 2020–2022): wichtigste Merkmale

- 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 berechnet):
 

Unter Schwellenwert	Schwellenwert	Ziel	Maximum
0%	25%	67%	100%
- Keine Auszahlung für die RTSR-Komponente 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, NatWest Group, Société Générale, Standard Chartered und UBS

Leistungskriterien	Gewichtung	Leistungsziele		
		Schwellenwert	Ziel	Maximum
Dreijähriger Durchschnitt RoTE <sup>2</sup>	33⅓%	7,0%	10,5%	13,0%
Dreijähriger Durchschnitt bereinigter TBVPS (CHF) <sup>4</sup>	33⅓%	18,10	19,60	20,90
Relative Aktienrendite (RTSR)	33⅓%	Siehe «RTSR-Auszahlungshöhen»		

#### RTSR-Auszahlungshöhen



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

1 Die bereinigten Ergebnisse sind Nicht-GAAP-Finanzkennzahlen, von denen gewisse in unseren ausgewiesenen Ergebnissen enthaltene Positionen ausgenommen sind.

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

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

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

→ Siehe «Vergütung der Geschäftsleitung» für weitere Informationen.

## Vergütungskonzept für Mitarbeitende der Gruppe für das Jahr 2020: wichtigste Elemente

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

Merkmale	Übertragung (Jahr)					Gestaltung
	2020	2021	2022	2023	2024	
Fix	Basissalär					<ul style="list-style-type: none"> <li>Auf Basis von Fähigkeiten, Qualifikationen, relevanter Erfahrung, Verantwortung und externen Marktfaktoren</li> <li>Funktionsbasierte Zulagen werden für gewisse MRTCs angewendet</li> </ul>
	Vorsorge- und sonstige Leistungen					<ul style="list-style-type: none"> <li>Vorsorge- und sonstige Leistungen gemäss lokaler Marktpraxis</li> </ul>
Variabel	Barvergütung					<ul style="list-style-type: none"> <li>Mitarbeitende mit einer Gesamtvergütung von unter CHF/USD 250'000 erhalten ihre variable Vergütung vollständig in Form einer sofortigen Barvergütung</li> </ul>
	Aktienzuteilungen			1/3	1/3	Bei einer Gesamtvergütung von CHF/USD 250'000 oder mehr: <ul style="list-style-type: none"> <li>Aufgeschobene Aktienzuteilungen ohne weitere Leistungskriterien</li> <li>Managing Directors (MD) und MRTCs erhalten aufgeschobene Aktienzuteilungen mit Leistungsbedingungen als Bestandteil ihrer aufgeschobenen Vergütung</li> <li>MD und Directors erhalten verlustabsorbierende Contingent Capital Awards</li> </ul>
	Performance-Share-Zuteilungen			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 das Jahr 2020: wichtigste Elemente

Das Konzept der Vergütung des Verwaltungsrats basiert für das Jahr 2020 weiterhin auf einer Struktur mit festen Honoraren für den Zeitraum zwischen einer Generalversammlung und der nächsten, welche im Voraus festgelegte Basishonorare für die Mitgliedschaft beziehungsweise für den Vorsitz sowie die Mitgliedschaft in Ausschüssen beinhaltet. Der Marktpraxis entsprechend sind die 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 2020 bis Generalversammlung 2021 (in CHF)

Funktion	Verwaltungs-rat	Governance and Nominations Committee (GNC)	Audit Committee (AC)	Vergütungs-ausschuss (CC)	Conduct and Financial Crime Control Committee (CFCC)	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>	400'000	300'000	150'000	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.

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

<sup>2</sup> Der Präsident erhält kein zusätzliches Honorar für den Vorsitz im 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 unterliegt gemäss der Vergütungsverordnung und den Statuten der Genehmigung durch die Aktionäre.

Der Vergütungsausschuss besteht aus mindestens drei Verwaltungsratsmitgliedern, die alle unabhängig sein müssen. Im Zeitraum zwischen der Generalversammlung 2020 und der Generalversammlung 2021 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 34 Sitzungen mit Investoren und Stimmrechtsvertretern, die der Vorsitzende des Vergütungsausschusses im Jahr 2020 durchführte, hielt der Vergütungsausschuss 11 interne Sitzungen (einschliesslich Telefonkonferenzen) mit einer allgemeinen Anwesenheitsquote von 100%. Die Schwerpunkte des Vergütungsausschusses im Jahr 2020 sind in der nachfolgenden Tabelle zusammengefasst:

### Aktivitäten des Vergütungsausschusses 2020

	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 des Vergütungsausschusses

Der Vergütungsausschuss ist berechtigt, bei Bedarf zur Unterstützung externe Berater hinzuzuziehen. Deloitte LLP (Deloitte) wurde beauftragt, den Vergütungsausschuss zu unterstützen und zu gewährleisten, dass die Vergütungspraktiken der Gruppe marktgerecht sind, den regulatorischen Entwicklungen entsprechen und im Einklang mit der Vergütungspolitik der Gruppe stehen. Deloitte hat einen Senior Consultant als Berater des Vergütungsausschusses ernannt. Die Dienstleistungen des durch Deloitte zur Unterstützung des Vergütungsausschusses ernannten Senior Consultant beschränken sich ausschliesslich auf dessen Unterstützung. Der Vergütungsausschuss nahm 2020 auch eine externe Rechtsberatung zu verschiedenen Fragen in Bezug auf die Vergütungspolitik und die Vergütungsstruktur in Anspruch. Vor deren Ernennung führte der Vergütungsausschuss eine Unabhängigkeitsbeurteilung seiner Berater gemäss den Vorschriften der SEC und den Kotierungsstandards der NYSE und der Nasdaq durch.

## Weitere Aspekte der Prozesse zur Festlegung der Vergütung

### Vergütungspolitik

Die Vergütungspolitik gilt für alle Mitarbeitenden und alle Vergütungspläne der Gruppe. Sie enthält eine detaillierte Beschreibung der Vergütungsgrundsätze und -ziele der Gruppe sowie die Vergütungsprogramme. Weiter beschreibt sie die Standards und Prozesse für die Entwicklung, Verwaltung, Umsetzung und Kontrolle der Vergütung. Die Informationen zur Vergütungspolitik sind öffentlich zugänglich unter [credit-suisse.com/compensationpolicy](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 (MRTCs) 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, Einschätzungen des Vorsitzenden des Audit Committee in Bezug auf Aspekte der internen Kontrolle sowie Einschätzungen des Vorsitzenden des CFCCC in Bezug auf Angelegenheiten, die die Compliance im Bereich Finanzkriminalität betreffen. Der Vergütungsausschuss berücksichtigt auch Anregungen verschiedener Corporate Functions wie Risk & Compliance, General Counsel, Human Resources, 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 MRTCs identifiziert wurden. Das Risk Committee ist an der Leistungsbeurteilung für die Vergütung der MRTCs beteiligt.

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



# Bericht der Revisionsstelle

## an die Generalversammlung der Credit Suisse Group AG, Zürich

Wir haben den Vergütungsbericht der Credit Suisse Group AG für das am 31. Dezember 2020 abgeschlossene Geschäftsjahr geprüft. Die Prüfung beschränkte sich dabei auf die Angaben nach Art. 14 bis 16 der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV) in den mit „geprüft“ gekennzeichneten Abschnitten auf den Seiten 270 bis 287 des Vergütungsberichts.

### Verantwortung des Verwaltungsrates

Der Verwaltungsrat ist für die Erstellung und sachgerechte Gesamtdarstellung des Vergütungsberichts in Übereinstimmung mit dem Gesetz und der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV) verantwortlich. Zudem obliegt ihm die Verantwortung für die Ausgestaltung der Vergütungsgrundsätze und die Festlegung der einzelnen Vergütungen.

### Verantwortung des Prüfers

Unsere Aufgabe ist es, auf der Grundlage unserer Prüfung ein Urteil zum beigefügten Vergütungsbericht abzugeben. Wir haben unsere Prüfung in Übereinstimmung mit den Schweizer Prüfungsstandards durchgeführt. Nach diesen Standards haben wir die beruflichen Verhaltensanforderungen einzuhalten und die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass hinreichende Sicherheit darüber erlangt wird, ob der Vergütungsbericht dem Gesetz und den Art. 14 bis 16 der VegüV entspricht.

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

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

### Prüfungsurteil

Nach unserer Beurteilung entspricht der Vergütungsbericht der Credit Suisse Group AG für das am 31. Dezember 2020 abgeschlossene Geschäftsjahr dem Gesetz und den Art. 14 bis 16 der VegüV.

PricewaterhouseCoopers AG

Matthew Falconer  
Revisionsexperte  
Leitender Revisor

Beresford Caloia  
Revisionsexperte

Zürich, 18. März 2021

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

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

[Seite ohne Text]