

Aktionärsinformation –
Zusammenfassendes
Dokument

Say-on-Pay

Vergütungen des
Verwaltungsrats und
der Geschäftsleitung

Anhang zu den Traktanden 1.1 und 6
der Einladung vom 25. März 2020
zur Generalversammlung vom
30. April 2020

Sehr geehrte Aktionärin, sehr geehrter Aktionär

Im Jahr 2019 haben wir unsere operative Leistung trotz volatiler Märkte, niedriger bis negativer Zinsen und eines unsicheren politischen und Welthandelsumfelds weiter verbessert. So verzeichneten wir in diesem ersten Jahr nach Abschluss unserer Restrukturierungsphase eine Steigerung der Aktionärsrendite und des Zuflusses an Netto-Neugeldern, während wir uns auch weiterhin auf die Kosten- und Kapitaleffizienz konzentrieren. Unser Fokus auf die Verlagerung der Aktivitäten der Gruppe hin zu den Wealth-Management-bezogenen Geschäftsbereichen war erfolgreich und hat zu einem höheren den Aktionären zurechenbaren Reingewinn von CHF 3.4 Mia. im Jahr 2019 geführt, was einer Steigerung um 69% gegenüber CHF 2.0 Mia. im Jahr 2018 entspricht.

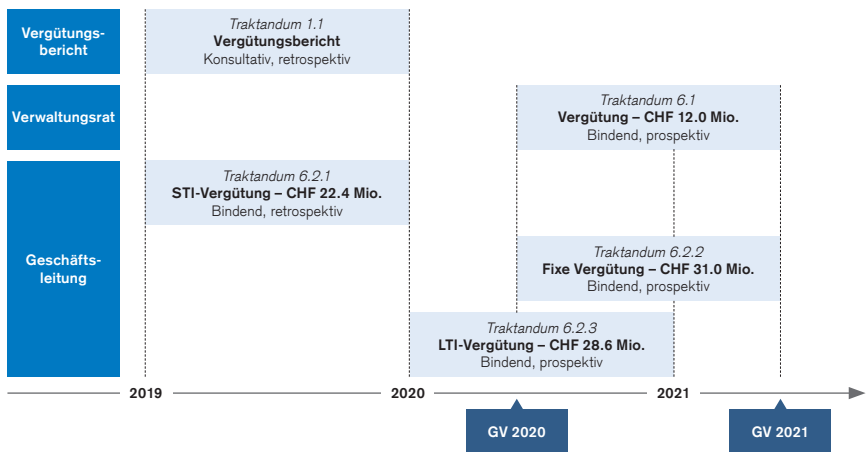
Nach dreijähriger Restrukturierung verzeichneten wir eine bedeutende Verbesserung der wichtigsten Finanzkennzahlen der Gruppe. Sofern es die Markt- und Wirtschaftsbedingungen zulassen, sind wir zuversichtlich, dass wir langfristig weiterhin eine starke Performance und ein nachhaltiges Wachstum für unsere Aktionäre erzielen können.

Im Verlauf des Jahres haben wir uns mit unseren Aktionären über unser Vergütungssystem ausgetauscht und die Marktentwicklungen beobachtet. Unter Berücksichtigung des erhaltenen Feedbacks haben wir entschieden, dass unser Vergütungssystem insgesamt seinen Zweck nach wie vor erfüllt und für 2020 beibehalten wird.

Gemäss der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV) und den Statuten der Credit Suisse Group AG (die Gruppe) genehmigen die Aktionäre an der ordentlichen Generalversammlung (GV) 2020 in bindenden Abstimmungen die Vergütung unseres Verwaltungsrats und unserer Geschäftsleitung.

Den Aktionären wird unter den Traktanden 1.1 und 6 Folgendes zur Genehmigung unterbreitet:

Traktandum	Gegenstand der Abstimmung	Den Aktionären zur Genehmigung beantragter Betrag	Art der Abstimmung an der Generalversammlung 2020
Traktandum 1.1	Vergütungsbericht 2019	Nicht zutreffend	Konsultativ, retrospektiv
Traktandum 6.1	Vergütung des Verwaltungsrats für den Zeitraum von der GV 2020 bis zur GV 2021	CHF 12.0 Mio.	Bindend, prospektiv
Traktandum 6.2.1	Kurzfristige variable leistungsbezogene Vergütung (STI) der Geschäftsleitung für das Geschäftsjahr 2019	CHF 22.4 Mio.	Bindend, retrospektiv
Traktandum 6.2.2	Fixe Vergütung der Geschäftsleitung für den Zeitraum von der GV 2020 bis zur GV 2021	CHF 31.0 Mio.	Bindend, prospektiv
Traktandum 6.2.3	Langfristige leistungsbezogene Vergütung (LTI) der Geschäftsleitung für das Geschäftsjahr 2020	CHF 28.6 Mio.	Bindend, prospektiv



Der Vergütungsbericht, der Bestandteil unseres Geschäftsberichts 2019 bildet, enthält weitere Einzelheiten zur Vergütung für 2019 sowie weitere allgemeine Informationen über unser Vergütungssystem und unsere Vergütungspraxis.

Freundliche Grüsse

Urs Rohner
Präsident des Verwaltungsrats

Kai S. Nargolwala
Vorsitzender des Vergütungsausschusses

März 2020

I. Traktandum 1.1: Konsultativabstimmung über den Vergütungsbericht 2019

Der Verwaltungsrat empfiehlt, den Vergütungsbericht 2019 in einer Konsultativabstimmung anzunehmen.

Unser Vergütungsansatz

Wir sind bestrebt sicherzustellen, dass unsere Vergütungspraktiken mit der Konzernstrategie und den Interessen unserer Aktionäre im Einklang stehen, die langfristige Wertschöpfung fördern und die regulatorischen Vorgaben nach wie vor vollständig erfüllen. Dabei wird für die einzelnen Personen ein Anreiz geschaffen, unsere Unternehmensziele zu erreichen, und die Vergütungsergebnisse werden auf die langfristige Performance der Gruppe abgestimmt.

Unser Vergütungssystem soll somit:

- eine Leistungskultur fördern, die auf Verdienste ausgerichtet ist und hervorragende Leistungen anerkennt und belohnt;
- Mitarbeitende anziehen und binden und sie motivieren, Ergebnisse auf integrale und faire Weise zu erreichen;
- eine ausgewogene Mischung aus fixer und variabler Vergütung gewährleisten, um den Stellenwert und die Verantwortung der jeweiligen Funktion angemessen zu berücksichtigen und ein entsprechendes Verhalten und Handeln zu fördern;
- wirksame Risikomanagementpraktiken fördern, die mit der Compliance-Kultur und den internen Kontrollvorgaben der Gruppe im Einklang stehen;
- für eine Kultur sorgen, die hohe Verhaltens- und Ethikstandards einhält, unter Anwendung eines Bonus- und Malus-Systems;
- Teamwork und Zusammenarbeit in der ganzen Gruppe fördern;
- in Abhängigkeit von der Performance der Gruppe und den Marktbedingungen langfristig eine ausgewogene Verteilung der Profitabilität auf unsere Aktionäre und Mitarbeitenden erreichen; und
- im Rahmen unserer Bemühungen, für unsere Aktionäre einen nachhaltigen Mehrwert zu schaffen, den langfristigen Erfolg der Gruppe berücksichtigen.

II. Traktandum 6.1: Genehmigung der Vergütung des Verwaltungsrats

Der Verwaltungsrat beantragt, den maximalen Betrag der Vergütung des Verwaltungsrats von CHF 12.0 Millionen für den Zeitraum von der ordentlichen Generalversammlung 2020 bis zur ordentlichen Generalversammlung 2021 zu genehmigen.

Die Verwaltungsratsmitglieder erhalten eine Vergütung in Form von Honoraren entsprechend dem jeweiligen Aufgaben- und Verantwortungsbereich sowie vom Zeitaufwand. Die Höhe der Honorare soll gewährleisten, dass hoch qualifizierte und erfahrene Persönlichkeiten gewonnen und an das Unternehmen gebunden werden können, wobei die Höhe der Honorare bei vergleichbaren führenden Schweizer Unternehmen berücksichtigt wird.

Die Vergütung des Verwaltungsrats setzt sich aus den Basishonoraren, Ausschuss-honoraren, Vorsitzhonoraren, Verwaltungsrats honoraren von Tochtergesellschaften und gegebenenfalls Vorsorge- und anderen Leistungen zusammen. Der beantragte maximale Betrag enthält keine rechtlich vorgeschriebenen Arbeitgeberbeiträge an Sozialversicherungen.

Die Vergütungsstruktur des Verwaltungsrats bleibt für den Zeitraum von der Generalversammlung 2020 bis zur Generalversammlung 2021 im Grundsatz gleich wie in der Vorjahresperiode. Jedoch wird das Honorar für den Vorsitz des Audit Committee von CHF 480'000 auf CHF 400'000 gesenkt und für den Vorsitz des Conduct and Financial Crime Control Committee ein neues Vorsitzhonorar für dessen neuen Vorsitzenden in Höhe von CHF 150'000 eingeführt. Die Beträge für die einzelnen Vergütungselemente sind indikativ und können sich im Rahmen des maximalen Vergütungsbetrags, dessen Genehmigung beantragt wird, ändern.

Verwaltungsratshonorare: GV 2020 bis GV 2021 (in CHF)

Funktion	Verwaltungsrat	Governance and Nominations Committee (GNC)	Audit Committee (AC)	Compensation Committee (CC)	Conduct and Financial Crime Control Committee (CFCCC)	Risk Committee (RC)	Zahlungsform	Zahlungsweise
Basishonorar/ Ausschusshonorar (ohne den Präsidenten)	250'000	50'000	150'000	100'000	75'000	100'000	50% in bar; 50% in für vier Jahre gesperrten und nicht übertragbaren Aktien der Gruppe	Nachträglich in zwei gleichen Teilen
Honorar für Ausschussvorsitz ¹		– ²	400'000	300'000	150'000	400'000		Einmalig am Ende der aktuellen Amtsdauer
Basishonorar des Präsidenten	3'000'000						In bar	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 und Lead Independent Director erhält für diese Funktionen keine zusätzliche Vergütung.

1 Ausschussvorsitzende erhalten neben ihren Vorsitzhonoraren keine zusätzlichen Ausschusshonorare.

2 Der Präsident erhält kein zusätzliches Honorar für den Vorsitz im GNC.

Mit Ausnahme des Präsidenten erhalten die Mitglieder des Verwaltungsrats ein jährliches Basishonorar sowie ein jährliches Ausschusshonorar für jeden Ausschuss, dem sie angehören. Der Vorsitzende des Vergütungsausschusses (Compensation Committee), des Risk Committee und des Audit Committee erhalten je ein zusätzliches Honorar, das ihre zusätzliche Verantwortung und ihren zusätzlichen Zeitaufwand für die Erfüllung ihrer Funktionen widerspiegelt.

Die Gesamtvergütung des Verwaltungsratspräsidenten entspricht seinem vollamtlichen Status 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 Vertretung der Gruppe gegenüber wichtigen externen Anspruchsgruppen. Zusätzlich zu seinem jährlichen Basishonorar und Vorsitzhonorar erhält er Vorsorge- und andere Leistungen. Der Präsident erhält für seine Funktion als Vorsitzender des Governance and Nominations Committee kein Vorsitzhonorar. Auch erhält er keine separaten Honorare für Verwaltungsratsmandate in Tochtergesellschaften der Gruppe.

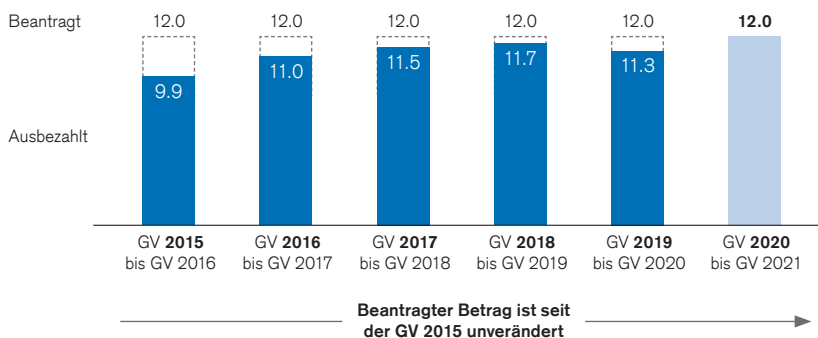
Einige Verwaltungsratsmitglieder haben zusätzlich Einsitz in Verwaltungsräten von Tochtergesellschaften der Gruppe. Mit Ausnahme des Präsidenten, der keine zusätzlichen Honorare erhält, und eines Mitglieds, dessen Honorar vor der Einführung der folgenden Obergrenze vereinbart wurde, erhalten diese Mitglieder ein pauschales Honorar für ihre Mitgliedschaft im Verwaltungsrat einer Tochtergesellschaft von CHF 100'000 (oder einen höheren Betrag, falls das Verwaltungsratsmitglied den Vorsitz des Verwaltungsrats oder eines Ausschusses innehat). Diese Honorare werden von den Verwaltungsräten der betreffenden Tochtergesellschaften genehmigt und unterliegen der Ratifikation durch den Verwaltungsrat der Gruppe. Sie sind in dem maximalen Vergütungsbetrag enthalten, der den Aktionären an der Generalversammlung 2020 zur Genehmigung vorgelegt wird.

Der beantragte Gesamtbetrag von CHF 12.0 Mio. für den Zeitraum von der Generalversammlung 2020 bis zur Generalversammlung 2021 ist gegenüber dem Vorjahr unverändert. Vom beantragten Betrag sind maximal CHF 11.0 Mio. für die Mitgliedschaft und Aufgaben der Mitglieder im Verwaltungsrat der Gruppe bestimmt sowie maximal rund CHF 1.0 Mio. für ihre Mandate als Verwaltungsratsmitglieder von Tochtergesellschaften. Die effektiv ausbezahlten Beträge werden im Vergütungsbericht 2020 offengelegt, welcher der Generalversammlung 2021 zur Konsultativabstimmung vorgelegt werden wird.

Für den Zeitraum von der Generalversammlung 2019 bis zur Generalversammlung 2020 genehmigten die Aktionäre einen Maximalbetrag für die Vergütung des Verwaltungsrats von CHF 12.0 Mio. Davon werden bis zum Datum der Generalversammlung 2020 CHF 11.3 Mio. an die 13 Verwaltungsratsmitglieder ausbezahlt worden sein. Davon entfallen CHF 10.8 Mio. auf Honorare für die Mitgliedschaft im Verwaltungsrat der Gruppe und CHF 0.5 Mio. auf Honorare für Verwaltungsratsmandate in Tochtergesellschaften.

Vergütung des Verwaltungsrats

(in Mio. CHF)



III. Traktandum 6.2: Genehmigung der Vergütung der Geschäftsleitung

A. Traktandum 6.2.1: Kurzfristige variable leistungsbezogene Vergütung (STI)

Der Verwaltungsrat beantragt, den Gesamtbetrag von CHF 22.4 Millionen, der die kurzfristigen variablen leistungsbezogenen Vergütungselemente für das Geschäftsjahr 2019 an die Geschäftsleitung umfasst, zu genehmigen.

Wie auf Seite 2 dargelegt, haben wir unsere operative Leistung 2019 trotz volatiler Märkte, niedriger bis negativer Zinsen sowie unsicherer politischer Entwicklungen und eines unsicheren Welthandelsumfelds weiter verbessert. Die Gruppe verzeichnete eine Steigerung des den Aktionären zurechenbaren Reingewinns um 69% gegenüber dem Vorjahr und einen Zufluss an Netto-Neugeldern von CHF 79.3 Mia. Sie hielt weiterhin an ihrer Kostendisziplin fest, während sie ihre Aktivitäten hin zu den kundenorientierten Geschäftsbereichen mit höherem Kapitalrenditepotenzial verlagerte.

Die STI-Ansprüche werden auf Basis der Erreichung vorab festgelegter finanzieller Kriterien und einer Beurteilung der nicht finanziellen Leistung beurteilt. Die finanziellen Kriterien und entsprechenden Ergebnisse für 2019 lassen sich wie folgt zusammenfassen:

- Das bereinigte Ergebnis vor Steuern, eine Nicht-GAAP-Finanzkennzahl, stieg gegenüber dem Vorjahr um 18% auf CHF 5.0 Mia.; dadurch wurden 57% des maximalen Opportunitätsniveaus erreicht.
- Die Rendite auf dem materiellen Eigenkapital (RoTE), eine Nicht-GAAP-Finanzkennzahl, stieg gegenüber dem Vorjahr von 5.4% auf 8.7%; dadurch wurden 71% des maximalen Opportunitätsniveaus erreicht.

Die Beurteilung der nicht finanziellen Leistungen der Geschäftsleitung für den STI 2019 stützte sich auf vordefinierte Kriterien gemäss den folgenden sechs Kategorien: (i) strategische Neupositionierung, (ii) Kundenorientierung, Qualität des Geschäfts und Innovation; (iii) Talentmanagement; (iv) Risiko und Aufsicht, (v) Verhalten und Ethik; sowie (vi) Teamwork und Leadership.

Hinweis: Das bereinigte Ergebnis vor Steuern für 2018 von CHF 4'194 Mio. versteht sich ohne Immobiliengewinne von CHF 28 Mio., Gewinne aus dem Verkauf von Geschäftsbereichen von CHF 71 Mio., Restrukturierungskosten von CHF 626 Mio., bedeutende Rückstellungen für Rechtsstreitigkeiten von CHF 244 Mio. und Aufwendungen im Zusammenhang mit Immobilienveräusserungen von CHF 51 Mio. Das bereinigte Ergebnis vor Steuern für 2019 von CHF 4'968 Mio. versteht sich ohne Immobiliengewinne von CHF 251 Mio., bedeutende Rückstellungen für Rechtsstreitigkeiten von CHF 389 Mio. und Aufwendungen im Zusammenhang mit Immobilienveräusserungen von CHF 108 Mio., aber einschliesslich Verlusten aus dem Verkauf von Geschäftsbereichen von CHF 2 Mio. Per Ende 2018 wurden in Bezug auf das materielle Eigenkapital der Aktionäre ein Goodwill von CHF 4'766 Mio. und sonstige immaterielle Werte von CHF 219 Mio. vom Total des Eigenkapitals der Aktionäre gemäss Bilanz von CHF 43'922 Mio. abgezogen. Per Ende 2019 wurden in Bezug auf das materielle Eigenkapital der Aktionäre ein Goodwill von CHF 4'663 Mio. und sonstige immaterielle Werte von CHF 291 Mio. vom Total des Eigenkapitals der Aktionäre gemäss Bilanz von CHF 43'644 Mio. abgezogen.

Gestützt auf die obigen Kriterien kam der Vergütungsausschuss zum Schluss, dass die Geschäftsleitung kollektiv in Bezug auf die nicht finanzielle Komponente der STI-Ansprüche im Durchschnitt 76% der maximalen Opportunität erreicht hat. Für den CEO senkte der Vergütungsausschuss die nicht finanzielle Beurteilung angesichts der Beschattungsereignisse von 100% im Vorjahr auf 50% seiner maximalen Opportunität. Ohne den CEO lag die nicht finanzielle Gesamtbewertung bei 82% der maximalen Opportunität, gegenüber 89% im Vorjahr.

Die nachfolgende Tabelle liefert einen Überblick über die Ergebnisse gegenüber den STI-Leistungsvorgaben.

STI-Ansprüche 2019: Leistungen gegenüber Zielen

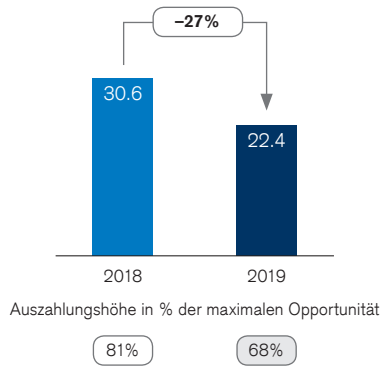
Leistungskriterien	Gewichtung	Leistungsniveaus			2019 effektiv	Auszahlungshöhe (in % der maximalen Opportunität)		
		Schwellenw.	Ziel	Maximum		Schwellenw. 0%	Ziel 67%	Maximum 100%
Bereinigtes Ergebnis vor Steuern (Mia. CHF)	33⅓%	4.2	5.2	6.1	5.0	57%		
RoTE (%)	33⅓%	6.0%	8.5%	10.5%	8.7%	71%		
Nicht finanzielle Kriterien (Durchschnitt)	33⅓%					76%		
Total	100%					68%		

Die bereinigten Ergebnisse sind Nicht-GAAP-Finanzkennzahlen, von denen gewisse in unseren ausgewiesenen Ergebnissen enthaltene Positionen ausgenommen sind. RoTE basiert auf dem materiellen Eigenkapital der Aktionäre, einer Nicht-GAAP-Finanzkennzahl, die aus dem Total des Eigenkapitals der Aktionäre gemäss Bilanz abzüglich Goodwill und sonstiger immaterieller Werte berechnet wird.

Angesichts der Gesamtleistung der Geschäftsleitung im Jahr 2019 beantragt der Verwaltungsrat den Aktionären für die STI-Ansprüche für das Geschäftsjahr 2019 einen Gesamtbetrag von CHF 22.4 Mio. zur Genehmigung. Der beantragte Betrag enthält keine rechtlich vorgeschriebenen Arbeitgeberbeiträge an Sozialversicherungen. Dieser Betrag ist 27% tiefer als der Gesamtbetrag der STI-Ansprüche von CHF 30.6 Mio. für 2018, der an der letztjährigen Generalversammlung genehmigt wurde. Der niedrigere Betrag für 2019 ist vor allem auf Veränderungen in der Zusammensetzung der Geschäftsleitung während des Jahres 2019 (einschliesslich damit in Zusammenhang stehende verwirkte Vergütungsansprüche) und eine geringere Erreichung der finanziellen Leistungsvorgaben zurückzuführen.

STI-Ansprüche 2019: Ergebnisse

(in Mio. CHF)



Weitere Einzelheiten finden sich im Vergütungsbericht 2019.

B. Traktandum 6.2.2: Fixe Vergütung

Der Verwaltungsrat beantragt, den maximalen Betrag von CHF 31.0 Millionen, der den fixen Teil der Vergütung für den Zeitraum von der ordentlichen Generalversammlung 2020 bis zur ordentlichen Generalversammlung 2021 an die Geschäftsleitung umfasst, zu genehmigen.

Der Maximalbetrag für die fixe Vergütung umfasst:

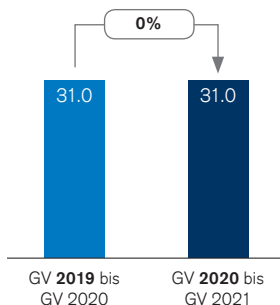
- Basissaläre;
- Funktionspauschalen (für jedes Geschäftsleitungsmitglied, das als UK PRA Material Risk Taker gilt);
- Dividendenäquivalente; und
- Vorsorge- und andere Leistungen.

Der beantragte Maximalbetrag enthält keine rechtlich vorgeschriebenen Arbeitgeberbeiträge an Sozialversicherungen.

Der beantragte Gesamtbetrag von CHF 31.0 Mio. für den Zeitraum von der Generalversammlung 2020 bis zur Generalversammlung 2021 ist gegenüber dem Vorjahr unverändert.

Fixe Vergütung

(in Mio. CHF)



Für den neuen CEO wird das jährliche Basissalär CHF 2.7 Mio. betragen, gegenüber CHF 3.0 Mio. für seinen Vorgänger. Am geltenden System für das Basissalär der übrigen Geschäftsleitungsmitglieder wird sich nichts ändern:

- Mitglieder in der Schweiz erhalten ein jährliches Basissalär von höchstens CHF 2.0 Mio.;
- Mitglieder an anderen Standorten (ausser den USA) erhalten ein jährliches Basissalär von höchstens dem Gegenwert von CHF 2.0 Mio. in Lokalwährung; und
- Mitglieder in den USA erhalten ein jährliches Basissalär von höchstens USD 2.0 Mio.

Der definitive Betrag der fixen Vergütung, welcher der Geschäftsleitung für den Zeitraum von der Generalversammlung 2020 bis zur Generalversammlung 2021 effektiv ausbezahlt wird, wird in den Vergütungsberichten 2020 und 2021 offengelegt werden. Diese werden den Aktionären an der Generalversammlung 2021 bzw. 2022 zur Konsultativabstimmung vorgelegt werden.

C. Traktandum 6.2.3: Langfristige variable leistungsbezogene Vergütung (LTI)

Der Verwaltungsrat beantragt, den Gesamtbetrag von CHF 28.6 Millionen, der die langfristigen variablen leistungsbezogenen Vergütungselemente für das Geschäftsjahr 2020 (basierend auf dem Marktwert bei Zuteilung) an die Geschäftsleitung umfasst, zu genehmigen.

Den Aktionären wird beantragt, die LTI-Vergütung für das Geschäftsjahr 2020 und den Leistungszyklus 2020–2022 in einer prospektiven Abstimmung zu genehmigen, wobei der beantragte Betrag von CHF 28.6 Mio. als Fair Value im Zeitpunkt der Zuteilung ausgedrückt wird.

Der LTI soll die Geschäftsleitungsmitglieder zur erfolgreichen Umsetzung unserer Geschäftsstrategie und unserer langfristigen Unternehmensziele motivieren. Die Geschäftsleitungsmitglieder sollen nur dann einen relevanten Anteil ihrer LTI-Opportunität erhalten, wenn sie den Business-Plan der Gruppe umsetzen und eine langfristige Wertschöpfung für unsere Aktionäre erzielen. Die Leistungskennzahlen für die LTI-Opportunitäten 2020 bleiben gegenüber 2019 unverändert. Sie umfassen die nachfolgenden, gleich stark gewichteten Kennzahlen, die über die Geschäftsjahre 2020, 2021 und 2022 gemessen werden:

- 3-Jahres-Durchschnitt der Rendite auf dem materiellen Eigenkapital (RoTE), eine Nicht-GAAP-Finanzkennzahl;
- 3-Jahres-Durchschnitt des materiellen Buchwerts pro Aktie (TBVPS), eine Nicht-GAAP-Finanzkennzahl; und
- Relative Aktienrendite (RTSR).

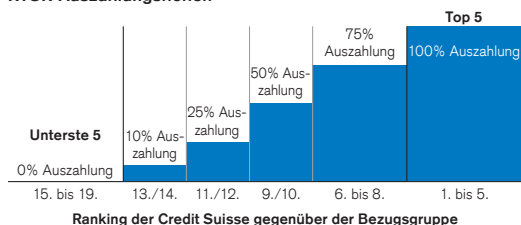
Die maximale LTI-Opportunität jedes Geschäftsleitungsmitglieds wird als Vielfaches seines jeweiligen Basissalärs ausgedrückt und berücksichtigt die Funktion, die Markterfahrung und die Region jedes Mitglieds. Die Auszahlungshöhe für die einzelnen Leistungskriterien zwischen Schwellen-, Ziel- und Maximalleistung wird als linearer Prozentsatz der Opportunität des Anspruchs berechnet, wobei die definitive Anzahl der Aktien bei der Übertragung zwischen 0% und 100% der maximalen Anzahl Aktien liegt, die verdient werden können. Die maximale Übertragung im Rahmen des LTI-Anspruchs würde voraussetzen, dass die maximalen Leistungsniveaus der RoTE- und TBVPS-Komponenten sowie ein RTSR-Ranking unter den Top 5 der Bezugsgruppe von 18 vergleichbaren Unternehmen erreicht werden. Die Bezugsgruppe für die RTSR umfasst Banco Santander, Bank of America, Barclays, BBVA, BNP Paribas, Citigroup, Deutsche Bank, Goldman Sachs, ING Group, Intesa Sanpaolo, JPMorgan Chase, Julius Bär, Morgan Stanley, Nordea Bank, Royal Bank of Scotland, Société Générale, Standard Chartered

und UBS. Bei der Festlegung der Schwellen-, Ziel- und Maximalleistungsvorgaben berücksichtigte der Vergütungsausschuss den internen Finanzplan der Gruppe, das Vorjahresergebnis, die Erwartungen von Analysten und öffentlich bekannt-gegebene Ambitionen, um Leistungsvorgaben festzulegen, die für die Geschäfts-leitung herausfordernd und zugleich motivierend sind. Die Leistungskriterien und die Leistungsvorgaben für die LTI-Ansprüche 2020, die vom Verwaltungsrat genehmigt wurden, sind in der nachfolgenden Tabelle aufgeführt:

LTI-Opportunitäten 2020: Leistungsvorgaben

Leistungskriterien	Gewichtung	Leistungsziele		
		Schwellenwert (25%)	Zielwert (67%)	Maximalwert (100%)
3-Jahres-Durchschnitt RoTE	33⅓%	7.0%	10.5%	13.0%
3-Jahres-Durchschnitt TBVPS (CHF) ¹	33⅓%	18.10	19.60	20.90
Relative Aktienrendite (RTSR)	33⅓%	Siehe «RTSR-Auszahlungshöhen»		

RTSR-Auszahlungshöhen



Übertragungszeitplan

			Übertragung		
2020	2021	2022	2023	2024	2025
Dreijähriger LTI-Leistungszyklus			↑	↑	↑
			⅓ LTI-Aktien im Q1 2023 ²	⅓ LTI-Aktien im Q1 2024 ²	⅓ LTI-Aktien im Q1 2025 ²

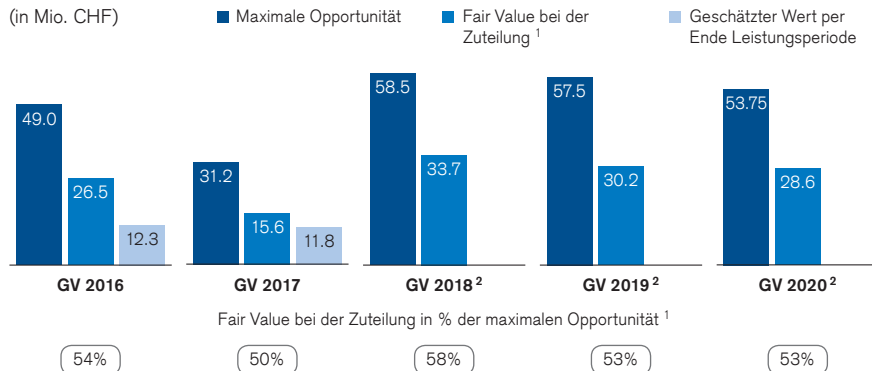
¹ TBVPS (Tangible Book Value per Share) ist eine Nicht-GAAP-Finanzkennzahl, die sich durch Division des materiellen Eigenkapitals der Aktionäre durch die Gesamtzahl ausstehender Aktien ergibt. Sie berücksichtigt weder Auswirkungen von Dividendenzahlungen während der Leistungsperiode noch Veränderungen eigener Kredite oder Wechselkursänderungen, wohl aber die Auswirkungen von Aktienrückkäufen.

² Für UK PRA Material Risk Takers gelten besondere Regeln.

Wie im Diagramm unten zu sehen ist, kann der geschätzte Wert der LTI-Ansprüche am Ende der Leistungsperiode vom Fair Value im Zeitpunkt der Zuteilung abweichen, und der endgültige Wert der Ansprüche wird vom Aktienkurs im Zeitpunkt der Übertragung abhängen.

Total der LTI-Opportunitäten der Geschäftsleitung

(in Mio. CHF)



¹ Der Fair Value der LTI-Opportunitäten im Zeitpunkt der Zuteilung wird anhand eines Wahrscheinlichkeitsmodells ermittelt, das von einem der führenden internationalen Wirtschaftsprüfer verwendet wird, und sollte den wahrscheinlichen Wert der Ansprüche genauer widerspiegeln als der Wert ihrer maximalen Opportunität.

² Der geschätzte Wert kann erst am Ende der dreijährigen Leistungsperiode ermittelt werden.



CREDIT SUISSE GROUP AG

Paradeplatz 8

Postfach

8070 Zürich

Schweiz

Tel. +41 44 212 16 16

Fax +41 44 333 75 15

credit-suisse.com

