

Information aux actionnaires –
Résumé

Rémunération du Conseil d'administration et du Directoire

Annexe au point 7 de l'ordre du jour de
l'invitation du 22 mars 2019 à
l'Assemblée générale ordinaire des
actionnaires du 26 avril 2019

Introduction

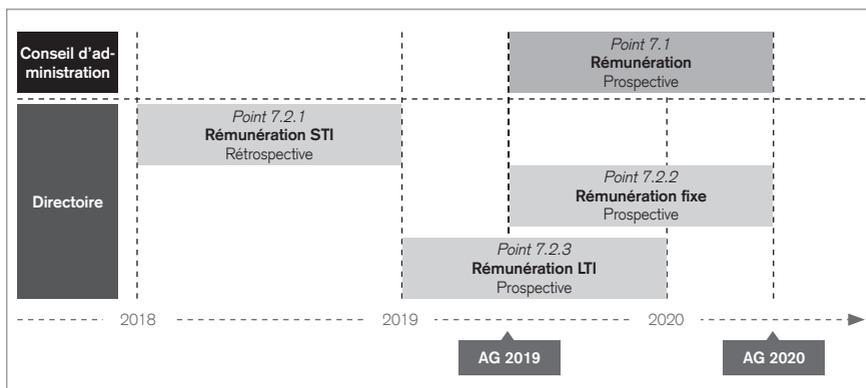
Conformément à l'Ordonnance contre les rémunérations abusives dans les sociétés anonymes cotées en bourse (ORAb) et aux Statuts de Credit Suisse Group AG (ci-après «le Groupe»), la rémunération de notre Conseil d'administration et de notre Directoire sera soumise à l'approbation contraignante des actionnaires lors de l'Assemblée générale ordinaire des actionnaires 2019 (AG).

Le présent document fournit des informations sur les propositions de rémunération au titre du point 7 de l'invitation à l'AG. De plus amples informations sur la rémunération de notre Conseil d'administration et de notre Directoire sont disponibles dans le rapport de rémunération 2018 (disponible en anglais et en allemand).

Au titre du point 7, les actionnaires seront invités à approuver les points suivants:

- Conseil d'administration: montant de rémunération maximal pour la période allant de l'AG 2019 à l'AG 2020 (vote prospectif)
- Directoire: montant total de la rémunération incitative variable à court terme (short-term variable incentive compensation/STI) pour l'exercice 2018 (vote rétrospectif)
- Directoire: montant maximal de la rémunération fixe pour la période allant de l'AG 2019 à l'AG 2020 (vote prospectif)
- Directoire: montant total de la rémunération incitative variable à long terme (LTI) pour l'exercice 2019 (sur la base de la juste valeur lors de l'attribution – vote prospectif)

Résumé des périodes couvertes par les propositions de rémunération:



I. Point 7.1 de l'ordre du jour: approbation de la rémunération du Conseil d'administration

Le Conseil d'administration propose d'approuver le montant maximal de la rémunération du Conseil d'administration de CHF 12.0 millions pour la période allant de l'AG 2019 à l'AG 2020.

La rémunération du Conseil d'administration se compose des honoraires de base du Conseil d'administration, des honoraires de commission, des honoraires de présidence, des honoraires pour la participation aux conseils d'administration de sociétés affiliées et (le cas échéant) des prestations de prévoyance et d'autres prestations. Le montant maximal proposé ne comprend pas les contributions de l'employeur aux assurances sociales telles que prévues par la loi.

Les membres du Conseil d'administration sont rémunérés sur la base d'honoraires qui reflètent le rôle, l'engagement en termes de temps et le champ de responsabilité de chaque membre au sein du conseil. Les montants des honoraires sont fixés à certains niveaux afin que l'entreprise puisse attirer et fidéliser des personnalités hautement qualifiées et expérimentées, en tenant compte des niveaux existant dans des entreprises comparables en Suisse. Un résumé de ces honoraires est fourni dans le tableau ci-dessous. Les montants pour les différents éléments de rémunération individuels sont donnés à titre indicatif et pourraient changer à l'intérieur du montant maximal de rémunération soumis à approbation.

Ces montants d'honoraires restent inchangés par rapport à la période de rémunération précédente, à l'exception des honoraires de CHF 75 000 qui sont introduits pour la participation au nouveau Conduct and Financial Crime Control Committee, et qui seront versés pour la première fois pour la période allant de l'AG 2019 à l'AG 2020. À l'exception du président à plein temps, tous les membres du Conseil d'administration reçoivent des honoraires de base annuels de CHF 250 000 plus des honoraires annuels de commission pour chacune de leurs participations à une commission. Les honoraires des membres du Conseil d'administration sont versés sous forme de paiements en espèces et d'actions du Groupe bloquées et non transférables pendant une durée de quatre ans, ce qui permet de garantir que les intérêts des membres du Conseil d'administration sont étroitement alignés sur ceux des actionnaires. Les honoraires de base du Conseil d'administration et les honoraires de commission sont payables à terme échu en deux versements semestriels égaux.

Les présidents des Compensation Committee, Risk Committee et Audit Committee recevront des honoraires de présidence en sus de leurs honoraires de base du Conseil d'administration, afin de refléter leur responsabilité accrue et le temps supplémentaire nécessaire à cette fonction de présidence, qui est considéré comme un rôle à temps partiel significatif.

La rémunération totale à verser au président du Conseil d'administration reflète son statut à plein temps et son rôle actif dans l'élaboration de la stratégie du Groupe, la gouvernance des affaires du Groupe, son engagement auprès du CEO et du Senior Management, sa fonction de conseil et d'assistance, le cas échéant, ainsi que de représentation du Groupe à l'égard des régulateurs et des autorités de surveillance, des principaux actionnaires, des investisseurs et des autres parties prenantes externes. Le président du Conseil d'administration recevra des honoraires de base annuels de CHF 3.0 millions en espèces (divisés en 12 paiements mensuels) plus des honoraires de présidence de CHF 1.5 million en actions du Groupe, ainsi que des prestations de prévoyance et d'autres prestations pour la période allant de l'AG 2019 à l'AG 2020. Le président du Conseil d'administration ne perçoit pas d'honoraires pour sa fonction de président du Governance and Nominations Committee et du Conduct and Financial Crime Control Committee. Il ne reçoit pas non plus d'honoraires séparés pour ses mandats d'administrateur dans d'autres sociétés du Groupe.

Résumé de la structure de rémunération du Conseil d'administration pour la période allant de l'AG 2019 à l'AG 2020:

(en CHF)	Honoraires de base du Conseil d'administration	Honoraires des commissions	Honoraires de présidence
Président du Conseil d'administration	3 000 000	–	1 500 000
Membre du Conseil d'administration	250 000	–	–
Audit Committee	–	150 000	480 000
Compensation Committee	–	100 000	300 000
Conduct and Financial Crime Control Committee	–	75 000	–
Governance and Nominations Committee	–	50 000	–
Risk Committee	–	100 000	400 000

Certains membres du Conseil d'administration sont également membres de conseils d'administration de sociétés affiliées du Groupe. Cette pratique est cohérente avec les principes de gouvernance de l'entité juridique du Groupe, qui visent à promouvoir un alignement étroit des pratiques de gouvernance du Groupe avec celles de ses sociétés affiliées importantes. À l'exception du président, ces membres du Conseil d'administration peuvent recevoir des hono-

raires séparés pour leur participation à des conseils d'administration de sociétés affiliées, lesquels sont payés en espèces. Ces honoraires sont approuvés par les conseils d'administration des sociétés affiliées respectives du Groupe et sont inclus dans le montant proposé pour approbation aux actionnaires lors de l'AG 2019.

Les membres du Conseil d'administration nouvellement nommés pour participer également aux Conseils d'administration de sociétés affiliées recevront des honoraires forfaitaires de membre de conseil de CHF 100 000 (ou des montants supérieurs s'ils assument la présidence d'un comité du Conseil d'administration d'une société affiliée ou la présidence du conseil d'administration d'une société affiliée). Ce montant est généralement inférieur à celui perçu par d'autres membres extérieurs du Conseil d'administration d'une société affiliée car, en leur qualité de membres du Conseil d'administration du Groupe, ils connaissent déjà les entités et les activités de ce dernier. Conformément à l'ORAb et à nos statuts, les honoraires pour la participation à des conseils d'administration de sociétés affiliées doivent être inclus dans le montant maximal de la rémunération du Conseil d'administration du Groupe proposé pour approbation aux actionnaires lors de l'AG 2019, même s'ils ne sont pas directement liés à la performance réalisée dans le cadre des fonctions exercées au sein du Conseil d'administration du Groupe.

Sur le montant maximal proposé de CHF 12.0 millions, quelque CHF 11.0 millions au maximum seront payés aux membres pour leur fonction au sein du Conseil d'administration du Groupe et environ CHF 1.0 million au maximum sera versé à certains membres de ce Conseil pour leur participation aux Conseils d'administration de sociétés affiliées. Les sommes effectivement payées aux treize membres du Conseil d'administration pour la période allant de l'AG 2019 à l'AG 2020 seront communiquées dans le rapport de rémunération 2019, qui sera présenté pour vote consultatif aux actionnaires lors de l'AG 2020.

Pour la période allant de l'AG 2018 à l'AG 2019, les actionnaires ont approuvé un montant maximal de CHF 12.0 millions pour la rémunération du Conseil d'administration. Sur ce montant, un total de CHF 11.7 millions aura été versé aux treize membres du Conseil d'administration au moment de l'AG 2019, dont CHF 10.4 millions pour les honoraires de membre du Conseil d'administration du Groupe et CHF 1.3 million pour les honoraires de certains d'entre eux participant également aux conseils d'administration de sociétés du Groupe.

Des informations supplémentaires concernant la rémunération du Conseil d'administration sont disponibles dans le rapport de rémunération 2018.

II. Point 7.2 de l'ordre du jour: approbation de la rémunération du Directoire

La rémunération des membres du Directoire se compose d'une rémunération fixe et d'une rémunération incitative variable. La rémunération incitative variable se compose d'une opportunité incitative variable à court terme et d'une opportunité incitative variable à long terme, chacune correspondant à un multiple du salaire de base du membre du Directoire concerné. À la fin de chaque cycle de performance, les niveaux de paiement effectif des rémunérations incitatives variables à court terme et à long terme sont déterminés sur la base des résultats des membres du Directoire, mesurés conformément à des objectifs de performance prédéfinis. Les principales caractéristiques de la structure de rémunération du Directoire figurent dans le rapport de rémunération 2018.

Résumé de la structure de rémunération du Directoire:

	Rémunération fixe	Rémunération incitative variable à court terme (STI)	Rémunération incitative variable à long terme (LTI)
Principales caractéristiques	Reflète les compétences, les qualifications, l'expérience, les responsabilités et les facteurs du marché	Récompense la réalisation des objectifs annuels du Groupe et des divisions	Récompense la réalisation du plan d'exploitation à long terme et les revenus à long terme pour les actionnaires
Approbation AG 2019	De l'AG 2019 à l'AG 2020 (prospectif)	Exercice 2018 (rétrospectif)	Exercice 2019 (prospectif)
Montant proposé	CHF 31.0 millions (montant maximal)	CHF 30.6 millions	CHF 30.2 millions (sur la base de la juste valeur lors de l'attribution)
Période d'évaluation de la performance		1 an (2018)	3 ans (2019–2020–2021)
Période d'évaluation		<ul style="list-style-type: none"> - le bénéfice avant impôts adapté* (pondération de 33 1/3%) - la base de coûts d'exploitation adapté* (pondération de 33 1/3%) - critères non financières (pondération de 33 1/3%) <p>Voir «2018 STI awards» dans le rapport de rémunération 2018</p>	<ul style="list-style-type: none"> - rendement moyen sur trois ans des fonds propres corporels (RoTE) (pondération de 33 1/3%) - valeur comptable corporelle de l'action (moyenne sur trois ans – TBVPS) (pondération de 33 1/3%) - rentabilité totale relatif pour l'actionnaire (RTSR) (pondération de 33 1/3%) <p>Voir «LTI awards: key features» dans le rapport de rémunération 2018</p>
Livraison	Espèces	50% sous forme de paiement en espèces immédiat et 50% sous forme de paiements en espèces différés acquis au troisième anniversaire de la date d'attribution (des exceptions s'appliquent pour le «UK PRA Code Staff»)	Livraison sous forme d'actions avec paiement en 3 tranches égales aux troisième, quatrième et cinquième anniversaires de la date d'attribution

A. Point 7.2.1 de l'ordre du jour: rémunération incitative variable à court terme (STI)

Le Conseil d'administration propose d'approuver le montant total de CHF 30.6 millions constituant la part incitative variable à court terme de la rémunération du Directoire pour l'exercice 2018.

Les actionnaires sont invités à approuver la rémunération STI pour l'exercice 2018 lors d'un vote rétrospectif. Le montant proposé pour les STI Awards pour douze personnes ayant occupé la fonction de membre du Directoire en 2018 ne comprend pas les contributions de l'employeur aux assurances sociales telles que prévues par la loi.

Le montant total de la STI proposé est basé sur la performance de l'exercice 2018 et conçu de manière à récompenser la réalisation des objectifs de 2018. Le montant du paiement des STI Awards a été déterminé sur la base de critères financiers (pondération de 66 2/3%) et de niveaux de performance prédéfinis qui sont liés au plan stratégique du Groupe, ainsi que sur la base de critères non financiers (pondération de 33 1/3%) liés notamment à la réalisation d'initiatives stratégiques, au leadership et à la culture d'entreprise, au risque et à la compliance. Les STI Awards sont payés sous la forme d'espèces, d'Awards en espèces différés et, pour l'un des membres du Directoire catégorisé comme «UK PRA Code Staff», d'actions immédiates et d'Awards en actions différés.

En tenant compte des résultats quantitatifs par rapport aux niveaux de performance visés, ainsi que des résultats de l'évaluation qualitative, le Compensation Committee a recommandé, et le Conseil d'administration a approuvé, de proposer pour approbation aux actionnaires lors de l'AG 2019 un montant total de CHF 30.6 millions pour la STI du Directoire pour l'exercice 2018, soit en moyenne 87% de l'opportunité maximale de STI prédéfinie pour chaque membre du Directoire. Pour l'évaluation de la performance par rapport aux critères financiers, le Compensation Committee a conclu que le Directoire avait atteint ou dépassé ses objectifs financiers. Les critères financiers et les résultats correspondants pour 2018 peuvent être résumés comme suit:

- le bénéfice avant impôts¹ adapté* de CHF 4.2 milliards est en hausse de 52% par rapport à l'année précédente, et se situe entre les niveaux de performance visé et maximal; et
- la base de coûts d'exploitation² adaptée* de CHF 16.2 milliards aux cours de change moyens de 2017 est meilleure que le niveau de performance maximal qui avait été fixé à CHF 16.9 milliards.

L'évaluation de la performance non financière du Directoire a reposé sur des critères prédéfinis selon les six catégories suivantes: (i) repositionnement stratégique; (ii) orientation client, qualité des opérations et innovation; (iii) gestion des talents; (iv) risque et aspects réglementaires; (v) conduite et éthique; et (vi) travail d'équipe et leadership. Le Compensation Committee a examiné une série d'indicateurs quantitatifs et qualitatifs pour chacune des catégories non financières ainsi que les principaux résultats obtenus par rapport à ces critères. Il a noté en particulier la croissance rentable enregistrée en 2018, ainsi que les gains de parts de marché, qui reflètent la mise en œuvre réussie de la stratégie du Groupe et la collaboration fructueuse entre les divisions. Le Directoire a également continué à mettre l'accent sur la conduite et l'éthique dans les différentes divisions et fonctions, ainsi qu'à promouvoir le recrutement, le développement et la conservation des talents via diverses initiatives à l'échelle du Groupe. Par conséquent, le Compensation Committee a conclu qu'au niveau du Groupe, le Directoire avait atteint des résultats situés entre les niveaux de performance visé et maximal en ce qui concerne l'évaluation non financière.

Des informations supplémentaires concernant les STI Awards, y compris l'évaluation des résultats des membres du Directoire par rapport aux critères et objectifs de performance définis pour 2018, figurent dans le rapport de rémunération 2018.

* Les résultats adaptés sont des données financières non présentées selon les normes GAAP qui excluent certains éléments inclus dans les résultats présentés par le Groupe. Le management pense que les résultats adaptés fournissent une représentation utile de nos résultats d'exploitation pour évaluer de façon cohérente la performance de notre Groupe et de nos divisions au fil du temps, sur une base qui exclut des éléments que le management ne considère pas comme représentatifs de notre performance sous-jacente.

¹ Le bénéfice avant impôts adapté est calculé sur la base des produits nets adaptés et des charges d'exploitation adaptées. En 2018, les produits nets incluaient des adaptations de CHF (28) millions pour gains immobiliers et de CHF (71) millions pour gains liés à la vente d'activités, tandis que les charges d'exploitation adaptées incluaient des adaptations de CHF (626) millions pour frais de restructuration, de CHF (244) millions pour provisions pour litiges majeurs et de CHF (51) millions pour charges liées à la vente d'activités. En 2017, les produits nets adaptés incluaient des adaptations de CHF 13 millions pour pertes liées à la vente d'activités et les charges d'exploitation adaptées incluaient des adaptations de CHF (455) millions pour frais de restructuration, de CHF (493) millions pour provisions pour litiges majeurs et de CHF (8) millions pour charges liées à la vente d'activités.

² La base de coûts d'exploitation adaptée se fonde sur les charges d'exploitation adaptées et comprend aussi des adaptations de CHF (228) millions pour certaines modifications comptables qui n'étaient pas encore en vigueur lors du lancement du programme de réduction des coûts ainsi que des adaptations de CHF 46 millions pour la volatilité liée à la DVA (debit valuation adjustments) pour 2018, en plus d'une adaptation pour taux de change. Les niveaux de performance liés à la base de coûts d'exploitation adaptée ont été définis sur la base des taux de change moyens pour 2017 plutôt que sur la base des taux de change constants de 2015. Par conséquent, la base de coûts d'exploitation adaptée pour 2018 avant une adaptation des taux de change de CHF 16200 millions a été adaptée avec un impact des taux de change de CHF 35 millions pour un total de CHF 16235 millions.

B. Point 7.2.2 de l'ordre du jour: rémunération fixe

Le Conseil d'administration propose d'approuver le montant maximal de CHF 31.0 millions constituant la part fixe de la rémunération du Directoire pour la période allant de l'AG 2019 à l'AG 2020.

Les actionnaires sont invités à approuver la rémunération fixe maximale pour la période allant de l'AG 2019 à l'AG 2020 lors d'un vote prospectif.

Le montant maximal de la rémunération fixe comprend une rémunération sous forme de salaires de base, de forfaits fondés sur la fonction pour les membres du Directoire catégorisés comme «UK PRA Code Staff», d'équivalents de dividendes, ainsi que de prestations de prévoyance et d'autres prestations. Le montant maximal proposé ne comprend pas les contributions de l'employeur aux assurances sociales telles que prévues par la loi.

Le salaire annuel de base proposé à l'AG pour la rémunération fixe du Directoire s'élève à CHF 3.0 millions pour le CEO, et au maximum à CHF 2.0 millions pour les membres du Directoire basés en Suisse ou la contre-valeur en monnaie locale pour les membres du Directoire basés dans d'autres pays, et au maximum à 2.0 millions USD pour les membres du Directoire basés aux États-Unis. Pour 2019, les salaires de base sont comparables à ceux de l'exercice précédent. L'utilisation de la rémunération fixe approuvée pour le Directoire lors de l'AG 2019 sera communiquée dans le rapport de rémunération 2019 et dans le rapport de rémunération 2020, qui seront présentés pour vote consultatif aux actionnaires respectivement lors de l'AG 2020 et de l'AG 2021.

C. Point 7.2.3 de l'ordre du jour: rémunération incitative variable à long terme (LTI)

Le Conseil d'administration propose d'approuver le montant total de CHF 30.2 millions constituant la part incitative variable à long terme de la rémunération du Directoire pour l'exercice 2019 (sur la base de la juste valeur à la date l'attribution).

Les actionnaires sont invités à approuver la rémunération LTI pour l'exercice 2019 et le cycle de performance 2019–2021 lors d'un vote prospectif.

Chaque membre du Directoire bénéficie d'une opportunité LTI qui représente un multiple du salaire de base et qui tient compte de la fonction, de l'expérience des marchés et du lieu géographique. Le montant maximal, qui correspond à un certain nombre d'actions du Groupe, est déterminé sur la base du cours du titre au moment de l'attribution. L'opportunité LTI est structurée de manière à récompenser la réalisation de notre plan d'exploitation à long terme et les rendements à long terme pour les actionnaires. Les LTI Awards 2019 proposés pour être octroyés aux membres du Directoire sont soumis aux trois critères de performance équipondérés suivants: rendement moyen sur trois ans des fonds propres corporels (return on tangible equity – RoTE), valeur comptable corporelle de l'action (moyenne sur trois ans – TBVPS) et rentabilité totale relative pour l'actionnaire (RTSR), mesurés sur les exercices 2019, 2020 et 2021. Les LTI Awards acquis sont remis sous la forme d'actions du Groupe, avec une acquisition en trois tranches égales aux troisième, quatrième et cinquième anniversaires de la date d'attribution. Le nombre final d'actions à l'acquisition peut varier entre 0% et 100% du nombre d'actions attribuées. Un paiement de LTI maximal nécessiterait une réalisation maximale des niveaux de performance pour les composantes RoTE et TBVPS, et un classement RTSR dans le top 5 du groupe de référence.

Le montant total de CHF 30.2 millions proposé pour les LTI Awards est exprimé en termes de juste valeur lors de l'attribution. Les LTI Awards représentent une opportunité maximale totale de CHF 57.5 millions. Soumettre à l'approbation des actionnaires un montant de LTI reposant sur la juste valeur lors de l'attribution constitue un changement par rapport aux propositions des exercices précédents, qui reposaient sur une opportunité maximale. Le motif de l'utilisation de la juste valeur comme base pour l'approbation des actionnaires consiste à aligner la proposition sur la communication de la rémunération du Directoire dans le rapport de rémunération. En outre, la juste valeur des LTI Awards est plus représentative de leur acquisition historique que l'opportunité maximale (voir le rapport de rémunération 2018 pour un exemple illustratif sur le cycle de performance 2016–2018).

La juste valeur a été déterminée en utilisant une méthode d'évaluation des probabilités appliquée par l'un des principaux cabinets d'expertise comptable internationaux, sur la base d'une évaluation équilibrée de :

- la composante RoTE à l'aide d'un modèle de probabilités concernant la corrélation entre le RoTE et les fluctuations du cours de l'action;
- la composante TBVPS à l'aide d'un modèle de probabilités concernant la corrélation entre la TBVPS et les fluctuations du cours de l'action; et
- la composante RTSR à l'aide d'un modèle de probabilités concernant le classement RTSR au sein d'un groupe de 18 autres établissements similaires tels que listés dans le rapport de rémunération.

Les corrélations sont estimées sur la base des données historiques sur cinq ans.

De plus amples détails concernant les LTI Awards, y compris les caractéristiques clés des LTI Awards 2019, figurent dans le rapport de rémunération 2018.



CREDIT SUISSE GROUP AG

Paradeplatz 8

Case postale

8070 Zurich

Suisse

Tél. +41 44 212 16 16

Fax +41 44 333 75 15

credit-suisse.com

