

Information aux actionnaires –
Résumé

Say-on-Pay

Rémunération du Conseil d'administration
et du Directoire

Annexe aux points 1.1 et 6 de l'ordre
du jour de l'invitation du 30 mars 2022
à l'Assemblée générale ordinaire
des actionnaires du 29 avril 2022



Chers actionnaires,

2021 a été une année sans précédent et aux défis uniques pour Credit Suisse. Dans ce contexte, le Compensation Committee a procédé à des délibérations extrêmement complexes pour essayer de trouver les solutions les plus appropriées en tenant soigneusement compte des intérêts de nos parties prenantes.

Nous avons mené des discussions approfondies sur ces sujets, et il est très important pour le Compensation Committee que nous soyons transparents avec vous sur la manière dont nous avons pris nos décisions. En particulier, nous avons dû prendre en considération les importantes répercussions des affaires Archegos et des fonds de financement de la chaîne d'approvisionnement (Supply Chain Finance Funds (SCFF) sur nos actionnaires, nos clients et nos collaborateurs, la très solide performance opérationnelle de nombreuses activités de notre Groupe, et l'attrait extrême du marché externe pour les talents et la rémunération.

Comme déjà mentionné, ces affaires ont eu un impact important sur la rémunération des personnes directement concernées par elles. En outre, le Compensation Committee a estimé qu'il était important de mettre l'accent sur la responsabilité du leadership. Par conséquent, la rémunération variable des membres du Directoire a été annulée pour une année complète, ce qui consiste en l'annulation complète de la rémunération incitative à court terme (STI) de 2020 et de la rémunération incitative prospective à long terme (LTI) qui aurait été octroyée en 2021 (pour la période de performance 2021-2023). Cette annulation correspond à une perte de rémunération de plus de 40 millions CHF pour le Directoire. Les résultats financiers de 2021 continuent d'affecter la part variable STI de la rémunération du Directoire, ainsi que les perspectives de rémunération basées sur les opportunités LTI précédemment attribuées.

Nous sommes pleinement conscients du caractère très décevant des résultats 2021 pour nos actionnaires. En parallèle néanmoins, la grande majorité de nos collaborateurs ont travaillé avec diligence et réalisé d'importants progrès et des résultats substantiels dans leurs domaines d'activité respectifs. À titre indicatif, le bénéfice avant impôts adapté du Groupe, exclusion faite d'éléments significatifs et d'Archegos, a augmenté de 51% par rapport à l'année précédente, et sur cette même base adaptée la division Investment Bank a enregistré une performance remarquable, en hausse de 63% par rapport à l'année précédente.

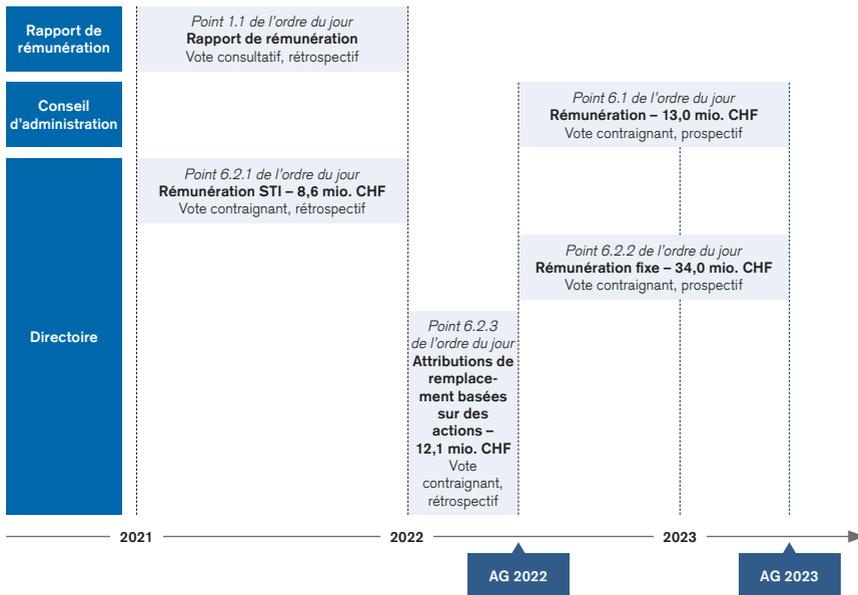
Après l'annonce de la nouvelle stratégie du Groupe en novembre 2021, le Compensation Committee a effectué un examen approfondi du cadre de rémunération du Directoire pour s'assurer qu'il demeurerait une source de motivation et de stimulation appropriée pour la direction. Suite à cet examen et compte tenu du feed-back de bon nombre de nos principaux actionnaires et conseillers en matière de procuration, une nouvelle approche a été mise en place à compter de l'exercice 2022.

De plus amples informations sur la révision du cadre de rémunération du Directoire, les résultats de la rémunération 2021, et des renseignements plus généraux sur notre cadre et nos pratiques en matière de rémunération figurent dans le présent résumé ainsi que dans le rapport de rémunération 2021.

Conformément à l'Ordonnance contre les rémunérations abusives dans les sociétés anonymes cotées en bourse (ORAb) et aux statuts de Credit Suisse Group AG, 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 2022 (AG).

Au titre des points 1.1 et 6 de l'ordre du jour, les actionnaires seront invités à approuver les points suivants:

Point de l'ordre du jour	Contenus soumis à l'approbation des actionnaires	Montants soumis à l'approbation des actionnaires	Vote sur les rémunérations lors de l'AG 2022
Point 1.1	Rapport de rémunération 2021	–	Vote consultatif, rétrospectif
Point 6.1	Rémunération du Conseil d'administration pour la période allant de l'AG 2022 à l'AG 2023	13,0 mio. CHF	Vote contraignant, prospectif
Point 6.2.1	Directoire: rémunération incitative variable à court terme (short-term variable incentive compensation (STI)) pour l'exercice 2021	8,6 mio. CHF	Vote contraignant, rétrospectif
Point 6.2.2	Directoire: rémunération fixe pour la période allant de l'AG 2022 à l'AG 2023	34,0 mio. CHF	Vote contraignant, prospectif
Point 6.2.3	Attributions de remplacement basées sur des actions pour les membres du Directoire ayant rejoint celui-ci en 2022	12,1 mio. CHF	Vote contraignant, rétrospectif



Veuillez agréer nos salutations distinguées.

Axel Lehmann

Axel P. Lehmann
Président du Conseil d'administration

Kai S. Nargolwala

Kai S. Nargolwala
Président du Compensation Committee

Mars 2022

I. Point 1.1 de l'ordre du jour: Vote consultatif sur le rapport de rémunération 2021

Le Conseil d'administration recommande d'accepter le rapport de rémunération 2021 dans le cadre d'un vote consultatif.

Notre approche en matière de rémunération

Nous voulons nous assurer que nos pratiques en matière de rémunération concordent avec la stratégie du Groupe et les intérêts de nos actionnaires, qu'elles stimulent la création de valeur à long terme, qu'elles tiennent compte des critères environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) et qu'elles restent entièrement conformes aux exigences réglementaires. De cette façon, les collaborateurs sont incités à réaliser nos objectifs d'entreprise, et notre rémunération est alignée sur la performance du Groupe à long terme.

Dans ce contexte, notre cadre de rémunération vise à:

- promouvoir une culture de performance basée sur le mérite qui reconnaît et récompense d'excellentes performances;
- attirer et fidéliser les collaborateurs et les encourager à obtenir des résultats avec intégrité et équité;
- équilibrer les parts fixes et variables de la rémunération pour refléter de façon appropriée la valeur et la responsabilité du rôle exercé et pour encourager les comportements et les agissements adéquats;
- promouvoir des pratiques efficaces de gestion du risque qui sont en phase avec les pratiques du Groupe en matière de compliance et de contrôle;
- instaurer une culture qui respecte des normes de conduite et de comportement élevées, conformes à nos valeurs, grâce à un système de bonus et de malus;
- promouvoir le travail d'équipe et la collaboration au sein du Groupe;
- réaliser une répartition équilibrée de la rentabilité entre les actionnaires et les collaborateurs à long terme, en fonction de la performance du Groupe et des conditions de marché; et
- tenir compte de la performance à long terme du Groupe afin de créer une valeur durable pour nos actionnaires.

Pendant l'année 2021, le Compensation Committee a réalisé un examen approfondi du concept de rémunération de notre Directoire en se fondant sur la nouvelle stratégie du Groupe annoncée en novembre 2021.

Les changements que nous proposons d'apporter au cadre de rémunération reposent sur les principes suivants:

- Simplicité et transparence: passage à un cadre unique de rémunération variable avec une pondération de 70% basée sur des critères quantitatifs de performance financière prédéfinis, et une pondération de 30% basée sur des objectifs non financiers, mesurables, liés au risque et au contrôle, aux valeurs, à la culture et au développement durable;
- Responsabilité, risque et contrôle: rémunération conforme à nos pratiques améliorées en matière de risque et de contrôle;
- Rémunération liée à la performance: rémunération directement et incontestablement liée à la performance de l'année précédente; et
- Alignement sur les intérêts des actionnaires et des débiteurs: rémunération variable versée à hauteur d'au moins 70% sous forme d'actions différées soumises à des sous-jacents pluriannuels afin de garantir un alignement à long terme; introduction de Contingent Capital Awards (CCA) au lieu d'un versement différé en numéraire selon le concept précédent; et relèvement de la participation minimale, à savoir 1 000 000 actions pour le CEO du Groupe (au lieu de 500 000) et le CEO de l'Investment Bank (au lieu de 300 000), et 500 000 actions pour les autres membres du Directoire (au lieu de 300 000), sachant que ces derniers ne seront pas autorisés à vendre des actions pour un autre motif que la satisfaction de leurs obligations fiscales jusqu'à ce qu'ils atteignent les seuils révisés.

Le concept révisé du cadre de rémunération du Directoire s'applique à compter de l'exercice 2022. Vous trouverez davantage d'informations dans le rapport de rémunération 2021.

II. Point 6.1 de l'ordre du jour: Approbation de la rémunération du Conseil d'administration

Le Conseil d'administration propose d'approuver le montant total maximal de la rémunération du Conseil d'administration de 13 millions CHF pour la période allant de l'AG 2022 à l'AG 2023.

Les membres du Conseil d'administration sont rémunérés sur la base d'honoraires qui reflètent leur rôle, leur engagement en termes de temps et l'étendue des responsabilités de chacun d'eux au sein du Conseil d'administration. Les montants des honoraires sont fixés à des niveaux permettant d'attirer et de fidéliser des individus hautement qualifiés et expérimentés, en tenant compte des niveaux de rémunération de grandes entreprises suisses comparables.

La rémunération du Conseil d'administration se compose des honoraires de base du conseil, des honoraires de comité, 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 autres prestations. Le montant maximal proposé ne comprend pas les contributions de l'employeur aux assurances sociales telles que prévues par la loi.

Pour la période allant de l'AG 2021 à l'AG 2022, les actionnaires ont approuvé un montant maximal de rémunération du Conseil d'administration de 12,0 millions CHF, dont 11,7 millions auront été versés aux 14 membres du Conseil d'administration à la date de l'AG 2022. 11,2 millions CHF de cette somme correspondent aux honoraires des membres du Conseil d'administration du Groupe et 0,5 million CHF aux honoraires des membres des conseils d'administration des sociétés affiliées.

Le Conseil d'administration a décidé d'effectuer des changements qui porteront le total de ses honoraires jusqu'à 13 millions CHF pour la période allant de l'AG 2022 à l'AG 2023. Le Conseil d'administration a approuvé l'introduction d'honoraires pour les membres et le président du Digital Transformation and Technology Committee, lequel a été créé au début de 2022 pour superviser la mise en œuvre de la stratégie du Groupe en matière de numérisation et de technologie. Le Conseil d'administration introduira également (conformément aux pratiques du marché) un honoraire à hauteur de 125 000 CHF pour le rôle combiné de vice-président et de Lead Independent Director, étant donné l'importance accrue de ces rôles. En outre, comme certains membres du Conseil d'administration du Groupe ont assumé ou assumeront des rôles supplémentaires au sein de conseils d'administration de sociétés affiliées, les honoraires correspondants sont inclus dans le montant global de la rémunération du Conseil d'administration. C'est pour ces différentes raisons qu'il est proposé de relever le montant maximal de la rémunération

globale du Conseil d'administration de 12 millions CHF à 13 millions CHF, montant qui avait été maintenu pendant de nombreuses années.

Honoraires du Conseil d'administration: de l'AG 2022 à l'AG 2023 (en CHF)

Rôle	Honoraires de base/de comité (à l'exception du président)	Honoraires de présidence de comité ¹	Honoraires de base du président	Honoraires de présidence
Conseil d'administration	250 000		3 000 000	1 500 000
Governance and Nominations Committee (GNC)	50 000	– ²		
Audit Committee (AC)	150 000	400 000		
Compensation Committee (CC)	100 000	300 000		
Conduct and Financial Crime Control Committee (CFCCC)	75 000	150 000		
Digital Transformation and Technology Committee (DTTC)	40 000	150 000		
Risk Committee (RC)	100 000	400 000		
Sustainability Advisory Committee (SAC)	–	75 000		
Forme de paiement	50% en numéraire, 50% en actions du Groupe bloquées et non transférables pendant quatre ans		Numéraire	Actions du Groupe bloquées et non transférables pendant quatre ans
Date de paiement	Deux versements identiques à terme échu	Un seul versement à la fin du mandat actuel du Conseil d'administration	12 versements mensuels	Un seul versement à la fin du mandat actuel du Conseil d'administration

Remarque: jusqu'à présent, le vice-président et le Lead Independent Director n'ont pas reçu de rémunération supplémentaire pour ces rôles; à partir de la période allant de l'AG 2022 à l'AG 2023, une rémunération de 125 000 CHF pour le rôle combiné sera introduite.

¹ Les présidents de comité ne perçoivent pas d'honoraires de comité en sus de leurs honoraires de présidence.

² Le président ne perçoit pas d'honoraires supplémentaires pour la présidence du GNC.

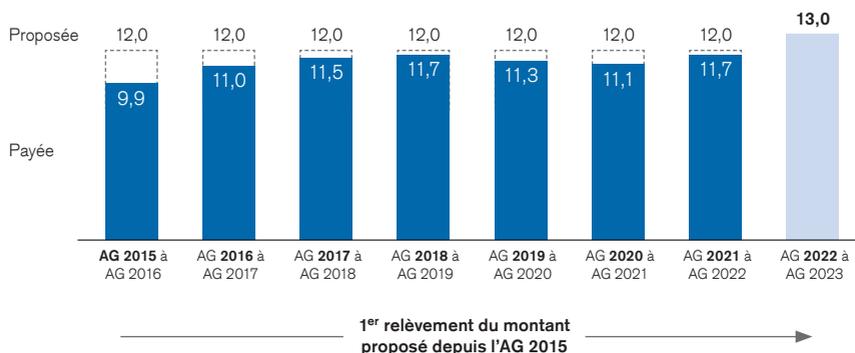
À l'exception du président, les membres du Conseil d'administration reçoivent les honoraires de base annuels du conseil et des honoraires annuels de comité pour chaque comité dont ils sont membres. Les présidents des Audit, Compensation, Conduct and Financial Crime Control, Risk, Digital Transformation and Technology (nouveau) et Sustainability Advisory Committees reçoivent des honoraires supplémentaires qui reflètent leurs responsabilités accrues et leur engagement en termes de temps.

La rémunération totale du président reflète son engagement à plein temps et le rôle actif qu'il joue dans l'élaboration de la stratégie du Groupe, la gestion des affaires de celui-ci, l'entretien d'étroites relations professionnelles avec le CEO et le Senior Management, la représentation du Groupe auprès des principales parties prenantes externes, et les activités de supervision, de conseil et de soutien le cas échéant. En plus de ses honoraires annuels de base du Conseil d'administration et de présidence, le président reçoit des prestations de prévoyance et autres prestations. Le président ne perçoit pas d'honoraires séparés pour ses mandats d'administrateur dans des sociétés affiliées du Groupe. La structure de rémunération et les niveaux d'honoraires actuels seront maintenus pour le nouveau président, Axel P. Lehmann.

Certains membres du Conseil d'administration sont également membres de conseils d'administration de sociétés affiliées du Groupe. À l'exception du président, qui ne perçoit pas d'honoraires supplémentaires, ces membres reçoivent une rémunération forfaitaire de 100 000 CHF pour leur participation au conseil d'administration ou un montant supérieur s'ils assument la présidence de ce conseil d'administration ou d'un comité. Ces honoraires sont approuvés par les conseils d'administration des sociétés affiliées respectives du Groupe, doivent être ratifiés par le Conseil d'administration du Groupe et sont inclus dans le montant maximum de rémunération proposé pour approbation aux actionnaires lors de l'AG 2022.

Rémunération du Conseil d'administration

(mio. CHF)



III. Point 6.2 de l'ordre du jour: Approbation de la rémunération du Directoire

A. Point 6.2.1 de l'ordre du jour: Rémunération incitative variable à court terme (STI)

Le Conseil d'administration propose d'approuver le montant total de 8,6 millions CHF constituant la part incitative variable à court terme de la rémunération du Directoire pour l'exercice 2021.

La part incitative variable à court terme (STI) a été déterminée sur la base des performances en 2021 mesurées sur la base de critères financiers et non financiers prédéfinis. Le montant total de la STI du Directoire s'élève à 8,6 millions CHF, reflétant un versement global de 31% de l'opportunité maximale globale. À noter que ce montant est nettement inférieur à celui de 15,7 millions CHF qui aurait été versé pour 2020 si la STI de cette année-là n'avait pas été annulée dans son intégralité. Comme les niveaux de performance financière du Groupe n'ont pas été atteints en 2021, aucune rémunération n'a pu être versée sur la base du rendement des fonds propres tangibles (RoTE) et du bénéfice avant impôts adapté. En dehors des résultats du Groupe, les responsables de division d'affaires se sont également vu fixer des objectifs de performance par division à partir desquels il a été possible d'octroyer une rémunération allant de 55% à 100%. Dans le cas de certains nouveaux membres du Directoire qui ont rejoint celui-ci après l'apparition des affaires Archegos et SCFF, leur performance a été évaluée d'après des objectifs ne tenant pas compte de l'impact de ces affaires.

S'agissant de la performance non financière, le Compensation Committee a évalué celle du Directoire sur la base de quatre grandes catégories stratégie, environnement, social et gouvernance. Les objectifs de gouvernance, qui incluent les risques et les contrôles, ont été pondérés à hauteur de 70% de l'évaluation globale des paramètres non financiers pour 2021, étant donné la gravité des problèmes survenus. Le niveau moyen de rémunération pour la composante non financière s'établit à 69% tandis que les niveaux de rémunération individuels des membres du Directoire vont de 33% à 90% de l'opportunité maximale, ce qui reflète le fait que les membres du Directoire ayant rejoint celui-ci récemment n'ont pas été pénalisés pour les affaires Archegos et SCFF, mais aussi que le Compensation Committee a tenu compte, dans son évaluation, des importants efforts de remédiation déployés par le Directoire et des améliorations mises en œuvre dans les domaines du risque et du contrôle.

Rémunération STI 2021: performance par rapport aux objectifs

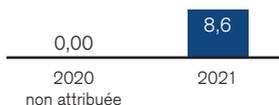
Critères de mesure de la performance	Pondération		Niveaux de performance			2021	Niveau de rémunération (% de l'opportunité max.)			
	CEO et Corporate func.	CEOs de div.	Seuil	Objectif	Max.	Résultat	0%	Seuil 25%	Objectif 67%	Max. 100%
RoTe Groupe (%)	33,3%	12,5%–25,0%	5,0%	9,0%	11,0%	-4,2%	0%			
Bénéf. av. impôts adapté Groupe (mrd CHF)	33,3%	12,5%–25,0%	3,8	5,3	6,1	2,2	0%			
Critères de perf. divisions		25,0%–37,5%	Non divulgués du fait de la sensibilité commerciale				68% en moyens			
Critères de perf. non financiers	33,3%	25,0%–37,5%					69% en moyens			
Total							31%			

Les résultats adaptés et le RoTE (rendement des fonds propres tangibles) sont des données financières non présentées selon les normes GAAP et ils sont utilisés dans ce tableau pour définir les niveaux de performance déterminants pour la rémunération. Les résultats adaptés font abstraction de certains éléments inclus dans nos résultats déclarés. Pour plus d'informations, veuillez-vous référer à la section du rapport annuel 2021: «Reconciliation of adjusted results» dans la partie II – Operating and financial review – Credit Suisse. Le RoTE correspond au bénéfice net distribuable aux actionnaires divisé par la moyenne des fonds propres tangibles. Les fonds propres tangibles, une donnée financière non présentée selon les normes GAAP, sont calculés en déduisant le goodwill et les autres valeurs incorporelles du total des fonds propres tels que présentés dans notre bilan.

Compte tenu de la performance globale du Directoire en 2021, le Conseil d'administration propose aux actionnaires d'approuver le montant total de la STI pour 2021, à savoir 8,6 millions CHF. Ce montant ne comprend pas les contributions de l'employeur aux assurances sociales telles que prévues par la loi. À titre de comparaison, la proposition de STI pour 2020 aurait été de 15,7 millions CHF, mais elle avait été retirée de l'ordre du jour de l'AG 2021 et annulée dans son intégralité en raison de l'affaire Archegos.

Rémunération STI 2021: résultats

(mio. CHF)



Niveau de rémunération en pourcentage de l'opportunité maximale



Vous trouverez davantage d'informations dans le rapport de rémunération 2021.

B. Point 6.2.2 de l'ordre du jour: Rémunération fixe

Le Conseil d'administration propose d'approuver le montant total maximal de 34 millions CHF constituant la part fixe de la rémunération du Directoire pour la période allant de l'Assemblée générale ordinaire 2022 à l'Assemblée générale ordinaire 2023.

Le montant maximal de la rémunération fixe comprend les éléments suivants:

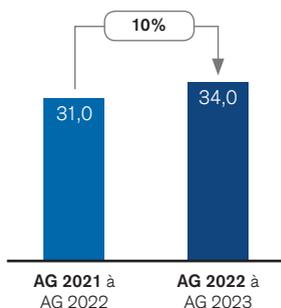
- salaires de base;
- paiements en fonction du rôle (pour tout membre du Directoire qui est un «UK PRA Material Risk Taker»); et
- prestations de prévoyance et autres prestations.

Le montant maximal proposé ne comprend pas les contributions de l'employeur aux assurances sociales telles que prévues par la loi.

Le montant total maximal de 34 millions CHF proposé pour la période allant de l'AG 2022 à l'AG 2023 (contre 31 millions CHF pour la période précédente) s'explique par l'augmentation potentielle du nombre de membres du Directoire de 12 à 14 à l'avenir.

Rémunération fixe

(mio. CHF)



C. Point 6.2.3 de l'ordre du jour: Attributions de remplacement basées sur des actions pour les nouveaux membres du Directoire

Le Conseil d'administration propose d'approuver le montant total maximal de 12,1 millions CHF, lequel inclut les attributions de remplacement basées sur des actions destinées aux nouveaux membres du Directoire qui ont rejoint ce dernier en 2022.

Au cours de la période allant de l'AG 2021 à l'AG 2022, six nouveaux membres ont rejoint le Directoire, l'un d'eux assumant la fonction nouvellement créée de Chief Compliance Officer. Étant donné que la proposition de rémunération LTI pour 2021 a été retirée de l'ordre du jour de l'AG 2021, le montant supplémentaire disponible pour les nouveaux membres du Directoire correspond à 30% des 31 millions CHF de la rémunération fixe précédemment approuvée, soit 9,3 millions CHF. Ce budget supplémentaire a été utilisé pour financer les attributions de remplacement en numéraire accordés aux nouveaux membres du Directoire qui ont rejoint celui-ci en 2022.

Le Conseil d'administration demande aux actionnaires d'approuver la proposition d'attribuer des attributions de remplacement basées sur des actions d'un montant global de 12,1 millions CHF qui correspondent à la rémunération perdue équivalente d'employeurs précédents pour les nouveaux membres du Directoire nouvellement recrutés. Les attributions de remplacement auront des périodes de report et des conditions en matière de performance, le cas échéant, qui reflètent les conditions respectives de leurs employeurs précédents.



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

