

Rémunération du Conseil d'administration et du Directoire

Information aux actionnaires – Résumé

Annexe du point 4 de l'ordre du jour de l'invitation
du 24 mars 2016
à l'Assemblée générale ordinaire des actionnaires
du 29 avril 2016

Introduction

Lors de l'Assemblée générale ordinaire 2014, Credit Suisse Group AG a adapté ses statuts aux exigences de l'Ordonnance contre les rémunérations abusives dans les sociétés anonymes cotées en Bourse (ORAb) et ainsi créé tôt la base, au sens d'une bonne gouvernance d'entreprise, pour l'approbation de la rémunération du Conseil d'administration et du Directoire.

Conformément à l'ORAb et aux statuts, la rémunération de notre Conseil d'administration et de notre Directoire sera soumise aux votes contraignants des actionnaires lors de l'Assemblée générale ordinaire des actionnaires 2016. En conséquence, les actionnaires seront invités à approuver les points suivants:

- Rémunération totale maximale du Conseil d'administration pour la période allant de l'Assemblée générale ordinaire 2016 à l'Assemblée générale ordinaire 2017 (vote prospectif)
- Rémunération incitative variable à court terme totale du Directoire (short-term variable incentive compensation/STI) pour l'exercice 2015 (vote rétrospectif)
- Rémunération fixe maximale totale du Directoire pour la période allant de l'Assemblée générale ordinaire 2016 à l'Assemblée générale ordinaire 2017 (vote prospectif)
- Montant maximal total de la rémunération incitative variable à long terme (long-term variable incentive compensation/LTI) devant être accordé aux membres du Directoire pour l'exercice 2016, sous réserve de l'évaluation de la performance sur la période de trois ans allant de 2016 à 2018, suivi par l'acquisition et par la remise en trois versements sur deux ans au troisième, quatrième et cinquième anniversaire de la date d'attribution (vote prospectif)

Ce document fournit des informations concernant les votes sur la rémunération au titre du point 4 de l'ordre du jour de l'invitation à l'Assemblée générale ordinaire. De plus amples informations au sujet de nos systèmes de rémunération pour notre Conseil d'administration et notre Directoire peuvent être consultées dans le rapport de rémunération 2015 en anglais.

I. Point 4.1 de l'ordre du jour: Approbation de la rémunération du Conseil d'administration

Le Conseil d'administration propose, pour la rémunération du Conseil d'administration pour la période allant de l'Assemblée générale ordinaire 2016 à l'Assemblée générale ordinaire 2017, un montant maximal de 12.0 millions CHF pour approbation.

Le montant maximal de rémunération du Conseil d'administration comprend les honoraires de base du Conseil d'administration, les honoraires de commission, les honoraires de présidence, les 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 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 domaine 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. Les honoraires du Conseil d'administration compris dans le montant maximal de rémunération proposé pour la période allant de l'Assemblée générale ordinaire 2016 à l'Assemblée générale ordinaire 2017 sont composés des honoraires de base, des honoraires de commission pour les participations aux commissions, ainsi que des honoraires de la présidence pour le président et les présidents de comité. Ils sont résumés dans le tableau ci-après.

Ces montants d'honoraires restent globalement inchangés par rapport à la période de rémunération précédente. 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.

À l'exception du président du Conseil d'administration à plein temps, tous les membres du Conseil d'administration reçoivent des honoraires de base annuels de 250 000 CHF 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 pour 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. Ces honoraires sont payables à terme échu en deux versements équivalents.

Les présidents des Compensation Committee, Risk Committee et Audit Committee recevront, respectivement, des honoraires de présidence, en sus de leurs honoraires de base du Conseil d'administration et de leurs honoraires de commission, afin de refléter leur responsabilité accrue et le temps nécessaire à ces fonctions de conduite supplémentaires, qui sont considérées 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, ainsi qu'auprès des stakeholders externes, pour lesquels il recevra des honoraires de base annuels de 3.0 millions CHF en espèces (paiements mensuels sur 12 mois) plus des honoraires de présidence de 1.5 million CHF en actions du Groupe, ainsi que des prestations de prévoyance et d'autres prestations pour la période allant de l'Assemblée générale ordinaire 2016 à l'Assemblée générale ordinaire 2017. Le président du Conseil d'administration ne perçoit pas d'honoraires pour sa fonction de président du Chairman's and Governance Committee.

Résumé de la structure de rémunération des membres du Conseil d'administration

	Honoraires de base du Conseil d'administration (en CHF)	Honoraires des commissions (en CHF)	Honoraires de présidence (en CHF)
Conseil d'administration (à l'exception du président du Conseil d'administration)	250000	–	–
Président du Conseil d'administration	3000000	–	1500000
Audit Committee		150000	560000
Chairman's and Governance Committee	–	100000	–
Compensation Committee	–	100000	200000
Risk Committee	–	100000	420000

Plusieurs 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 rapprochement des pratiques de gouvernance du Groupe avec celles de ses sociétés affiliées importantes. En plus de leurs honoraires du Conseil d'administration, ces membres du Conseil d'administration reçoivent des honoraires pour leur participation à des conseils d'administration de sociétés affiliées, qui sont payés en espèces. Ces honoraires sont approuvés par les conseils d'administration des sociétés affiliées respectives et sont soumis à la ratification du Conseil d'administration et inclus dans le montant maximal de rémunération des membres du Conseil d'administration proposé pour approbation aux actionnaires lors de l'Assemblée générale ordinaire 2016.

Les sommes effectivement payées à chaque membre du Conseil d'administration pour la période allant de l'Assemblée générale ordinaire 2016 à l'Assemblée générale ordinaire 2017 seront communiquées dans le rapport de rémunération 2016, qui sera présenté pour vote consultatif aux actionnaires lors de l'Assemblée générale ordinaire 2017.

Pour la période allant de l'Assemblée générale ordinaire 2015 à l'Assemblée générale ordinaire 2016, les actionnaires ont approuvé le montant total de la rémunération à verser aux membres du Conseil d'administration de 12.0 millions CHF. Sur ce montant, un total de 9.9 millions CHF aura été versé aux membres du Conseil d'administration au moment de l'Assemblée générale ordinaire 2016.

Des informations supplémentaires concernant la rémunération du Conseil d'administration sont disponibles dans le rapport de rémunération 2015 (pages 243–246).

II. Point 4.2 de l'ordre du jour: Approbation de la rémunération du Directoire

Afin d'aligner la rémunération du Directoire sur la nouvelle orientation stratégique, de refléter la nouvelle structure organisationnelle et d'établir un lien plus marqué entre le salaire et la performance, le Compensation Committee a recommandé au Conseil d'administration d'approuver une nouvelle structure de rémunération. Les principales caractéristiques de cette structure figurent dans le rapport de rémunération 2015 (pages 237–241).

Résumé de la structure de rémunération des membres du Directoire:

	Rémunération fixe	Rémunération incitative variable à court terme	Rémunération incitative variable à long terme
Principales caractéristiques	Reflète les compétences, les qualifications, l'expérience 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 rendements à long terme pour les actionnaires
Approbation AG 2016	De l'AG 2016 à l'AG 2017 (prospectivement)	Exercice 2015 (rétrospectivement)	Exercice 2016 (prospectivement)
Montant proposé	33.0 million(s) CHF (montant maximal)	34.58 million(s) CHF	49.0 million(s) CHF (montant maximal)
Période d'évaluation		1 an (2015)	3 ans (2016–2017–2018)
Critères de mesure de la performance		Voir «9M15 performance against targets» dans le rapport de rémunération 2015 (page 234)	Voir «Overview of Long-Term Incentive Awards» dans le rapport de rémunération 2015 (page 239)
Livraison	Espèces	40% sous forme de paiement en espèces immédiat et 60% sous forme de CCA acquis au troisième anniversaire de la date d'attribution	Actions avec période d'acquisition de 3 ans à partir de la date d'attribution et livraison en 3 tranches égales au troisième, quatrième et cinquième anniversaire de la date d'attribution

A. Point 4.2.1 de l'ordre du jour: Rémunération incitative variable à court terme (STI)

Le Conseil d'administration propose, pour la rémunération incitative variable à court terme à verser aux membres du Directoire pour l'exercice 2015, un montant total de 34.58 millions CHF pour approbation.

Le montant total de la rémunération recouvre les parts en espèces, les Contingent Capital Awards (CCA) et les Deferred Share Awards, et il reflète la performance réalisée pour 2015, comme spécifié dans les sections «Performance evaluation and compensation decisions for 2015» du rapport de rémunération 2015 (pages 233–236). Le montant proposé exclut les contributions de l'employeur aux assurances sociales telles que prévues par la loi.

En 2015, des changements importants ont eu lieu dans la composition du Directoire et, en octobre 2015, le Credit Suisse a annoncé un remaniement substantiel de l'équipe de direction et de la structure de reporting financier. Par conséquent, la précédente base de détermination de la rémunération du Directoire, qui reposait largement sur la performance du Groupe et des divisions par rapport à des objectifs prédéfinis, n'a pas pu être appliquée à l'ensemble de l'année. Il a été nécessaire de modifier la base de détermination de la rémunération incitative variable pour 2015, et différentes approches ont été appliquées à différents membres du Directoire en fonction de la période de temps durant laquelle ils ont travaillé au sein du Directoire en 2015. Il a fallu procéder à des évaluations individualisées de la rémunération des membres du Directoire. La classification des membres de cet organe dans quatre catégories et les approches servant à déterminer leur niveau de rémunération incitative variable respectif sont résumées dans le tableau «Overview of approaches to variable incentive compensation determination in 2015» du rapport de rémunération 2015 (page 232). Selon la durée de la période pendant laquelle le membre du Directoire a travaillé au sein cet organe, les résultats financiers totaux du Groupe ont été pris en compte soit sous forme d'évaluation de la performance financière par rapport à des objectifs prédéfinis, soit sous forme d'une évaluation qualitative à la lumière de la performance opérationnelle, ou encore des deux manières. Le montant proposé comprend la rémunération incitative variable à court terme pour 17 personnes ayant occupé la fonction de membres du Directoire durant l'année 2015 ou une partie de celle-ci.

B. Point 4.2.2 de l'ordre du jour: Rémunération fixe

Le Conseil d'administration propose, pour la rémunération fixe à verser aux membres du Directoire pour la période allant de l'Assemblée générale ordinaire 2016 à l'Assemblée générale ordinaire 2017, un montant total maximal de 33.0 millions CHF pour approbation

Le montant total de rémunération fixe se compose de salaires de base, de forfaits pour les membres du Directoire portant le «PRA Code Staff», d'équivalents de ainsi que de prestations de prévoyance et d'autres prestations. Le montant proposé ne comprend pas les contributions de l'employeur aux assurances sociales telles que prévues par la loi.

Le salaire de base annuel proposé en tant que partie du montant total de la rémunération fixe du Directoire et soumis au vote lors de l'Assemblée générale s'élève à 3.0 millions CHF pour le CEO, à 2.0 millions CHF ou contre-valeur en monnaie locale pour les membres du Directoire basés en Suisse et à Singapour, et à 2.0 millions USD pour les membres du Directoire basés aux États-Unis et au Royaume-Uni. Pour 2016, les salaires fixes seront conservés au niveau de l'exercice précédent. Les montants des rémunérations individuelles sont donnés à titre indicatif et pourraient changer, sans toutefois excéder le montant maximal de rémunération soumis pour approbation. L'utilisation de la rémunération fixe approuvée pour le Directoire lors de l'Assemblée générale ordinaire 2016 sera communiquée dans le rapport de rémunération 2016, qui sera présenté pour vote consultatif aux actionnaires lors de la prochaine Assemblée générale ordinaire en 2017.

C. Point 4.2.3 de l'ordre du jour: Rémunération incitative variable à long terme (LTI)

Le Conseil d'administration propose, pour la rémunération incitative variable à long terme à verser aux membres du Directoire pour l'exercice 2016, un montant total maximal de 49.0 millions CHF pour approbation.

Le montant total comprend une rémunération sous la forme de LTI Awards différés dépendant de la performance mesurée pour les exercices 2016, 2017 et 2018, suivis de deux ans d'acquisition par étapes et d'une remise en trois versements partiels au troisième, quatrième et cinquième anniversaires de la date d'attribution, comme spécifié à la section «Redesigned compensation structure and new awards in 2016» et dans le tableau «Overview of Long-Term Incentive Awards» du rapport de rémunération 2015 (respectivement pages 237 et 239).

Comme indiqué ci-dessus, des modifications importantes ont été apportées à la structure de rémunération du Directoire afin de refléter la nouvelle structure d'organisation du Credit Suisse, les objectifs révisés fixés par la nouvelle équipe de direction et les feed-back des actionnaires. Pour 2016, la méthode utilisée pour déterminer les niveaux de rémunération incitative variable et la forme des awards à attribuer a été remaniée pour établir un lien plus direct entre le salaire et la performance, la rémunération octroyée étant basée sur la réalisation d'objectifs stratégiques.

Le LTI Award est structuré de manière à récompenser la réalisation du plan d'exploitation à long terme, ce qui permet de l'aligner davantage sur la réalisation des revenus à long terme pour les actionnaires. Le montant final du paiement du LTI Award se base à la fois sur la rentabilité totale pour l'actionnaire en tant que mesure déterminée par le marché et sur des indicateurs clés de performance, mesurés sur une période de trois ans. Comme expliqué plus en détail dans le rapport de rémunération, un paiement LTI maximal requerrait un dépassement des objectifs convenus, alors que l'atteinte de ces objectifs impliquerait un paiement de 80%. Par souci de transparence et afin de permettre aux actionnaires d'apprécier la relation entre la performance et le salaire, les objectifs définis pour les LTI Awards et les résultats effectivement obtenus par rapport à ces objectifs seront communiqués dans le rapport de rémunération à la fin des cycles de performance respectifs. De plus amples détails sur les éléments des LTI Awards figurent dans le rapport de rémunération 2015 (pages 237–241).



CREDIT SUISSE GROUP AG

Paradeplatz 8

Case postale

8070 Zurich

Suisse

Tél. +41 44 212 1616

Fax +41 44 333 7515

www.credit-suisse.com



ClimatePartner^o
climatiquement neutre

Impression | ID: 53232-1603-1039