

Terzo Pilastro
Informativa al Pubblico
al 31 dicembre 2022

Gruppo CREDIT SUISSE ITALY

Sommario

Introduzione.....	3
1) Informativa sulle metriche principali (Articolo 447 CRR).....	5
2) Informativa sul Governo societario di cui alla Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 1, Sezione VII della Circolare Banca d'Italia n. 285/2013.....	8
3) Informativa sulle Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione di cui alla Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione VI della Circolare Banca d'Italia n. 285/2013	12
4) Attestazione sulle politiche e gli obblighi di informativa ai sensi della Parte otto, art. 431 paragrafo 3 del Regolamento Europeo n. 575/2013 del 26 giugno 2013 e successive modifiche e integrazioni.....	36

Introduzione

Il Regolamento EU n. 575 del 27 Giugno 2013 (di seguito "CRR" - *Capital Requirements Regulation*), alla Parte Otto (intitolata "Informativa da parte degli enti", articoli da 431 a 455), prevede in capo alle banche specifici obblighi di pubblicazione delle informazioni riguardanti l'adeguatezza patrimoniale, l'esposizione ai rischi e le caratteristiche generali dei criteri e degli strumenti finalizzati all'identificazione, alla misurazione e alla gestione dei rischi.

Il Regolamento UE n. 2021/637 del 15 marzo 2021, che stabilisce norme tecniche di attuazione per quanto riguarda la pubblicazione da parte degli enti delle informazioni richieste ai sensi della Parte Otto del CRR, disciplina invece i contenuti tabellari e le informazioni qualitative richieste per conformarsi a ciascun articolo dei Titoli II e III della suddetta Parte Otto del CRR.

Credit Suisse (Italy) SpA (di seguito "la Banca"), che è un ente non quotato, è tenuta a predisporre l'informativa annuale (con data di riferimento il 31 dicembre di ogni anno) prevista per gli enti piccoli e non complessi di cui all'art. 433 ter del CRR, tenendo peraltro conto degli standard informativi previsti dal citato Regolamento UE n. 2021/637. In particolare, alla Banca si applica la previsione di cui al paragrafo 2 dell'articolo 433 ter del CRR, in base alla quale essa è tenuta a pubblicare su base annua le metriche principali indicate all'articolo 447 del CRR.

Alla Banca si applicano inoltre, in aggiunta ai suddetti obblighi informativi derivanti dal CRR, le previsioni in materia di Informativa al pubblico contenute nella Disposizioni di vigilanza della Banca d'Italia per le banche riguardanti:

- il Governo societario (Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 1, Sezione VII della Circolare Banca d'Italia n.285/2013);
- le Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione (Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione VI della Circolare Banca d'Italia n. 285/2013).

La Banca si è dotata di un'apposita procedura che disciplina modalità di produzione, i contenuti e i tempi di pubblicazione dell'informativa al pubblico da produrre sulla base delle sopra ricordate disposizioni regolamentari applicabili, europee (Parte Otto del CRR) e nazionali (Circolare Banca d'Italia 285 - Parte prima - Titolo IV - Capitoli 1 e 2). Tale procedura, sulla base della quale viene altresì prodotta l'apposita attestazione di cui all'articolo 431, paragrafo 3 CRR e di cui al punto 4 della presente informativa, consta dei seguenti elementi fondamentali:

1. INFORMAZIONI DI CONTESTO

1.1. Scopo

1.2. Linee guida

2. INFORMAZIONI SUL PROCESSO RELATIVO ALL'INFORMATIVA AL PUBBLICO

2.1. Ruoli e responsabilità

2.2. Normativa a supporto

2.3. Flusso di processo

2.4. Attività e compiti delle Unità organizzative della Banca coinvolte nel processo.

La Banca è iscritta anche nell'Albo dei Gruppi Bancari, in qualità di Capogruppo del Gruppo Credit Suisse Italy (di seguito "Gruppo"), in quanto controllante della Credit Suisse Servizi Fiduciari S.r.l., autorizzata all'esercizio dell'attività di amministrazione fiduciaria di patrimoni (ex Legge n. 1966/1939) ed iscritta nella sezione separata dell'Albo degli Intermediari Finanziari ex art. 106 del Testo Unico Bancario, anch'essa con sede legale e direzione generale in Milano, Via Santa Margherita, 3 ed un capitale sociale di Euro 590.000.

In conformità all'articolo 434, paragrafo 2, del CRR, la Banca mette a disposizione la presente Informativa al Pubblico all'interno del proprio sito web: <https://www.credit-suisse.com/it/it/private-banking/legal-and-regulatory-information.html>

Con riferimento all'informativa al Pubblico della Casa Madre svizzera Credit Suisse Group AG, la stessa è disponibile al seguente link: <https://www.credit-suisse.com/about-us/en/investor-relations/financial-regulatory-disclosures/regulatory-disclosures/pillar-3.html>

Il bilancio d'esercizio e consolidato della Banca sono pubblicati in Camera di Commercio.

Le informazioni quantitative contenute nella presente informativa sono espresse in migliaia di euro.

1) Informativa sulle metriche principali (Articolo 447 CRR)

Si riporta di seguito l'informativa sulle metriche principali di cui all'articolo 447 del CRR, redatta secondo il Modello EU KM1 del suddetto Regolamento UE n. 2021/637 del 15 marzo 2021.

		31/12/2022	31/12/2021
	Fondi propri disponibili (importi)		
1	Capitale primario di classe 1 (CET1)	219'053	215'401
2	Capitale di classe 1	219'053	215'401
3	Capitale totale	219'053	215'401
	Importi dell'esposizione ponderati per il rischio		
4	Importo complessivo dell'esposizione al rischio	932'036	1'116'012
	Coefficienti di capitale (in percentuale dell'importo dell'esposizione ponderato per il rischio)		
5	Coefficiente del capitale primario di classe 1 (%)	23.5%	19.3%
6	Coefficiente del capitale di classe 1 (%)	23.5%	19.3%
7	Coefficiente di capitale totale (in %)	23.5%	19.3%
	Requisiti aggiuntivi di fondi propri per far fronte a rischi diversi dal rischio di leva finanziaria eccessiva (in percentuale dell'importo dell'esposizione ponderato per il rischio)		
EU 7a	Requisiti aggiuntivi di fondi propri per far fronte a rischi diversi dal rischio di leva finanziaria eccessiva (in %)	1.500%	1,164%
EU 7b	Di cui costituiti da capitale CET1 (punti percentuali)	0.840%	0.652%
EU 7c	Di cui costituiti da capitale di classe 1 (punti percentuali)	1.130%	0.873%
EU 7d	Requisiti di fondi propri SREP totali (%)	9.500%	9.164%
	Requisito combinato di riserva e requisito patrimoniale complessivo (in percentuale dell'importo dell'esposizione ponderato per il rischio)		
8	Riserva di conservazione del capitale (%)	2.5%	2.5%
EU 8a	Riserva di conservazione dovuta al rischio macroprudenziale o sistemico individuato a livello di uno Stato membro (%)	0.0%	0.0%
9	Riserva di capitale anticiclica specifica dell'ente (%)	0.0%	0.0%
EU 9a	Riserva di capitale a fronte del rischio sistemico (%)	0.0%	0.0%
11	Requisito combinato di riserva di capitale (%)	2.5%	2.5%
EU 11a	Requisiti patrimoniali complessivi (%)	12.000%	11.664%
12	CET1 disponibile dopo aver soddisfatto i requisiti di fondi propri SREP totali (%)	11.503%	7.637%
	Coefficiente di leva finanziaria		
13	Misura dell'esposizione complessiva	2'037'752	3'283'466
14	Coefficiente di leva finanziaria (%)	10.7%	6.6%
	Requisiti aggiuntivi di fondi propri per far fronte al rischio di leva finanziaria eccessiva (in percentuale della misura dell'esposizione complessiva)		
EU 14a	Requisiti aggiuntivi di fondi propri per far fronte al rischio di leva finanziaria eccessiva (in %)	0.0%	0.0%
EU 14b	di cui costituiti da capitale CET1 (punti percentuali)	0.0%	0.0%
EU 14c	Requisiti del coefficiente di leva finanziaria totali SREP (%)	3.0%	3.0%
	Riserva del coefficiente di leva finanziaria e requisito complessivo del coefficiente di leva finanziaria (in percentuale della misura dell'esposizione totale)		
EU 14d	Requisito di riserva del coefficiente di leva finanziaria (%)	3.0%	3.0%
EU 14e	Requisito del coefficiente di leva finanziaria complessivo (%)	3.0%	3.0%
	Coefficiente di copertura della liquidità		
15	Totale delle attività liquide di elevata qualità (HQLA) (valore ponderato - media)	502'071	576'066
EU 16a	Deflussi di cassa - Valore ponderato totale	912'173	1'200'993
EU 16b	Afflussi di cassa - Valore ponderato totale	734'714	904'506
16	Totale dei deflussi di cassa netti (valore corretto)	231'640	316'601
17	Coefficiente di copertura della liquidità (%)	210.3%	180.5%
	Coefficiente netto di finanziamento stabile		
18	Finanziamento stabile disponibile totale	1'120'005	1'835'222
19	Finanziamento stabile richiesto totale	824'000	1'122'969
20	Coefficiente NSFR (%)	136%	163%

Nell'ambito dell'attività di redazione del piano di risoluzione, la Banca d'Italia, quale Autorità di Risoluzione Nazionale, ha inoltre determinato il requisito minimo di fondi propri e passività ammissibili (c.d. "MREL" – "*minimum requirement for own funds and eligible liabilities*") per il Gruppo Credit Suisse Italy. Tale requisito è equivalente all'importo necessario all'assorbimento delle perdite e coincide con il maggiore tra il requisito vincolante di *total capital ratio* richiesto dall'Autorità di vigilanza in esito allo SREP (pari al 9,5%) e il requisito di leva finanziaria (pari al 3%).

2) Informativa sul Governo societario di cui alla Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 1, Sezione VII della Circolare Banca d'Italia n. 285/2013

Linee generali degli assetti organizzativi e di governo societario

a) Indicazione motivata della categoria in cui è collocata la banca all'esito del processo di valutazione di cui alla Sez. I, par. 4.1;

La Banca si colloca nella categoria delle banche di minori dimensioni o complessità operativa secondo quanto previsto dalle disposizioni di vigilanza della Banca d'Italia, tenuto conto sia delle dimensioni dell'attivo di stato patrimoniale di importo inferiore a 5 miliardi di euro (calcolato come media dei quattro anni immediatamente precedenti) sia degli ulteriori indicatori rilevanti previsti dalle disposizioni stesse ai fini dell'autovalutazione della categoria dimensionale di appartenenza.

Ai fini di tale valutazione risulta determinante anche la struttura proprietaria della Banca, con controllo totalitario da parte di un intermediario estero.

b) numero complessivo dei componenti degli organi collegiali in carica e motivazioni, analiticamente rappresentate, di eventuali eccedenze rispetto ai limiti fissati nelle linee applicative della Sez. IV, par. 4.1, lett. a

Lo Statuto della Banca prevede che il Consiglio di amministrazione sia formato da 3 a 9 Consiglieri. A fine 2022, il Consiglio era composto di 7 componenti, numero che è ritenuto adeguato in considerazione della categoria di appartenenza della Banca e della sua complessità operativa, riflettendo le competenze necessarie in relazione al modello di business e ai controlli interni, nonché garantendo la rappresentanza dell'azionista. Successivamente, a seguito delle dimissioni di un Amministratore (febbraio 2023), il numero si è ridotto a 6 componenti, garantendo comunque un'adeguata diversificazione di competenze.

c) ripartizione dei componenti degli organi collegiali almeno per età, genere e durata di permanenza in carica;

Il Presidente Stefano Preda, nato l'8 dicembre 1949, è stato nominato Amministratore in occasione dell'Assemblea tenutasi il 27 aprile 2012; nella riunione Consiliare del 24 aprile 2013 è stato nominato Presidente del Consiglio di Amministrazione.

L'Amministratore Delegato Gabriele d'Agosta, nato il 26 ottobre 1971, è stato nominato nel mese di giugno 2021.

Gli Amministratori non esecutivi Emanuele Bellingeri e Barbara Capobianco appartengono alla fascia di età 40-50 anni e sono stati nominati rispettivamente nel 2019 e nel 2021. Il Consigliere Bellingeri si è dimesso il 28 febbraio 2023.

Gli Amministratori indipendenti Rossella Schiavini, Michela Lachin e Alberto Vigorelli appartengono alla fascia di età 40-50 anni e sono stati nominati per la prima volta in occasione del rinnovo del Consiglio nel mese di maggio 2022.

Anche in considerazione delle politiche internazionali sulla diversità del Gruppo Credit Suisse, in occasione della nomina del Consiglio di Amministrazione per il triennio 2023-2025, si è garantita una maggior diversificazione di genere dei componenti del Consiglio stesso nel rispetto delle più elevate competenze professionali.

Attualmente, il genere femminile rappresenta il 50% dei componenti (3 su 6).

d) numero dei consiglieri in possesso dei requisiti di indipendenza;

Nel Consiglio nominato per il triennio 2023-2025 sono presenti tre amministratori indipendenti, che vigilano con autonomia di giudizio sulla gestione sociale, contribuendo ad assicurare che essa sia svolta nell'interesse della società e in modo coerente con gli obiettivi di sana e prudente gestione.

e) numero e tipologia degli incarichi detenuti da ciascun esponente aziendale in altre società o enti;

Il Presidente non è titolare di incarichi professionali al di fuori della Banca.

L'Amministratore Delegato, quale dipendente della Banca, non è titolare di incarichi professionali al di fuori della Banca.

Il Consigliere Barbara Capobianco, dipendente della casa madre svizzera, non è titolare di incarichi professionali al di fuori della Banca.

I Consiglieri indipendenti Rossella Schiavini, Michela Lachin e Alberto Vigorelli non sono titolari di incarichi in altri intermediari bancari, finanziari o assicurativi.

Ciascun componente del Consiglio di Amministrazione e del Collegio sindacale, in occasione della nomina ha comunicato - come previsto dalla normativa vigente - l'elenco delle cariche ricoperte presso altri soggetti, impegnandosi a comunicare tempestivamente eventuali incarichi assunti successivamente secondo la procedura adottata dalla Banca.

Tale elenco, costantemente aggiornato e annualmente sottoposto all'esame del Consiglio, non è stato valutato ostantivo allo svolgimento dell'incarico da ciascun esponente assunto presso la Banca.

f) numero e denominazione dei comitati endo-consiliari eventualmente costituiti, loro funzioni e competenze;

In occasione del rinnovo del Consiglio di Amministrazione per il triennio 2023-2025, è stato istituito il Comitato Endo-consiliare controllo e rischi, che ha il compito di supportare, con un'adeguata attività istruttoria, le valutazioni e le decisioni del Consiglio di Amministrazione relative al sistema di controllo interno e di gestione dei rischi, nonché quelle relative all'approvazione delle relazioni periodiche di carattere finanziario e non finanziario. In tale ambito, il Comitato:

- individua e propone al Consiglio i responsabili delle funzioni aziendali di controllo da nominare;

- esamina preventivamente i programmi di attività (compreso il piano di audit) e le relazioni annuali delle funzioni aziendali di controllo indirizzate all'organo;
- esprime valutazioni e formula pareri all'organo con funzione di supervisione strategica sul rispetto dei principi cui devono essere uniformati il sistema dei controlli interni e l'organizzazione aziendale e dei requisiti che devono essere rispettati dalle funzioni aziendali di controllo, portando all'attenzione dell'organo stesso gli eventuali punti di debolezza e le conseguenti azioni correttive da promuovere;
- contribuisce, per mezzo di valutazioni e pareri, alla definizione della politica aziendale di esternalizzazione di funzioni aziendali di controllo;
- verifica che le funzioni aziendali di controllo si conformino correttamente alle indicazioni e alle linee dell'organo e coadiuvino quest'ultimo nella redazione del documento di coordinamento dei controlli nell'ambito del gruppo previsto dal Tit. IV, Cap. 3 della Circolare Banca d'Italia n. 285/2013 (Sistema dei Controlli interni);
- valuta il corretto utilizzo dei principi contabili per la redazione dei bilanci d'esercizio e consolidato, coordinandosi con l'organo di controllo.

Il Comitato, con particolare riferimento ai compiti in materia di gestione e controllo dei rischi, svolge inoltre funzioni di supporto al Consiglio di Amministrazione:

- nella definizione e approvazione degli indirizzi strategici e delle politiche di governo dei rischi;
- nell'ambito del *Risk Appetite Framework* (RAF), svolgendo l'attività valutativa e propositiva necessaria affinché il Consiglio di Amministrazione possa definire e approvare gli obiettivi di rischio ("Risk appetite") e la soglia di tolleranza ("Risk tolerance");
- nella verifica della corretta attuazione delle strategie, delle politiche di governo dei rischi e del RAF;
- nella definizione delle politiche e dei processi di valutazione delle attività aziendali, inclusa la verifica che il prezzo e le condizioni delle operazioni con la clientela siano coerenti con il modello di business e le strategie in materia di rischi;

Il Comitato accerta infine che gli incentivi sottesi al sistema di remunerazione e incentivazione della Banca siano coerenti con il RAF.

Il Comitato Endo-consiliare controllo e rischi è inoltre parte necessaria nella revisione e applicazione della procedura P0640 relativa alle operazioni con soggetti collegati ed esercita i relativi poteri, eventualmente anche a mezzo di uno o più suoi componenti appositamente delegati in conformità a quanto previsto dalla suddetta procedura.

I seguenti Amministratori sono stati nominati quali membri del Comitato Endo-consiliare:

Barbara Capobianco – Presidente

Rossella Schiavini – Consigliere indipendente

Michela Lachin – Consigliere indipendente

Le Funzioni aziendali di controllo (Internal Audit, Compliance, Antiriciclaggio e Controllo dei rischi) e l'Organismo di Vigilanza ex D. Lgs. n. 231/2001 trasmettono tra l'altro al Consiglio di Amministrazione ed al Comitato Endo-Consiliare controllo e rischi, secondo le periodicità previste dalle procedure interne le informazioni in merito a:

- 1) evoluzione dei rischi aziendali;
- 2) carenze riscontrate nell'attività di controllo e azioni di rimedio ipotizzate/pianificate e intraprese;
- 3) pianificazione e consuntivazione delle attività;
- 4) eventuali violazioni (es. violazioni che possono comportare un alto rischio di sanzioni regolamentari o legali, perdite finanziarie di rilievo o significativi impatti sulla situazione finanziaria o patrimoniale, danni di reputazione, malfunzionamenti di procedure informatiche critiche).

Con riferimento ai primi due punti, le Funzioni sopra menzionate predispongono ed indirizzano, oltre che agli Organi aziendali, al Comitato Endo-Consiliare controllo e rischi flussi informativi con la seguente periodicità:

- ad evento, che nei casi di particolare gravità saranno oggetto di reportistica specifica;
- periodici (*Tableau de Bord*) finalizzati a fornire una rappresentazione complessiva delle tematiche legate alla gestione dei rischi.

g) politiche di successione eventualmente predisposte, numero e tipologie delle cariche interessate;

In ragione della struttura societaria (Banca di minore dimensione e complessità operativa, con un unico azionista) non sono state sviluppate politiche di successione dell'Organo con funzione di supervisione strategica.

3) Informativa sulle Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione di cui alla Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione VI della Circolare Banca d'Italia n. 285/2013

- a) informazioni relative al processo decisionale seguito per definire la politica di remunerazione, nonché il numero di riunioni tenute dal principale organo preposto alla vigilanza sulle remunerazioni durante l'esercizio, comprese, se del caso, informazioni sulla composizione e sul mandato del comitato per le remunerazioni, il consulente esterno dei cui servizi ci si è avvalsi per definire la politica di remunerazione e il ruolo delle parti interessate;**

Le politiche di remunerazione sono predisposte nel rispetto della vigente disciplina normativa e regolamentare, in stretta conformità con quanto previsto dalle politiche di remunerazione del Gruppo Credit Suisse. Specifiche previsioni sono individuate con riferimento al personale più rilevante.

Le principali fonti normative alle quali le Politiche di Remunerazione fanno riferimento sono le seguenti:

- Disposizioni Banca d'Italia in materia di "politiche e prassi di remunerazione e incentivazione", Circolare n.285/2013.
- Regolamento di attuazione degli articoli 4-undecies e 6, comma 1, lettere b) e c-bis), del TUF, adottato con provvedimento della Banca d'Italia del 5 dicembre 2019, se ed in quanto applicabile al Gruppo Credit Suisse Italy;
- Provvedimento della Banca d'Italia in materia di "*Trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari. Correttezza delle relazioni tra intermediari e clienti*" del 29 luglio 2009 e successive modifiche e integrazioni;
- Regolamento delegato (UE) n. 923, adottato il 25 marzo 2021 che integra la Direttiva UE n. 36/2013 (di seguito "CRD") per quanto riguarda le norme tecniche di regolamentazione che stabiliscono i criteri per definire le responsabilità manageriali, le funzioni di controllo, l'unità operativa/aziendale rilevante e l'impatto significativo sul profilo di rischio dell'unità operativa/aziendale in questione, e i criteri per individuare i membri del personale o le categorie di personale le cui attività professionali hanno un impatto sul profilo di rischio dell'ente comparativamente altrettanto rilevante di quello delle categorie di personale menzionate all'articolo 92, paragrafo 3, della CRD;
- Il suddetto Regolamento UE n. 2021/637 del 15 marzo 2021 (in particolare, articolo 17 e allegati XXXIII e XXXIV del Regolamento di esecuzione);
- Orientamenti dell'EBA su politiche di remunerazione sane e neutrali rispetto al genere ai sensi dell'articolo 74, paragrafo 3, e dell'articolo 75, paragrafo 2, della CRD (EBA/GL/2021/04 del 2 luglio 2021);
- Orientamenti sull'esercizio di raccolta di informazioni riguardanti i c.d. *high earners* e sull'esercizio di *benchmarking* in materia di remunerazioni ai sensi dell'articolo 75 della CRD.

Le Politiche di Remunerazione del Gruppo Credit Suisse e della Banca sono basate sui seguenti principi:

- rispondenza a criteri di prudente gestione del rischio e ragionevolezza della remunerazione, nel sopramenzionato contesto, nelle componenti fissa e variabile e dei sistemi di incentivazione;
- approccio meritocratico, che valorizza l'allineamento tra performance aziendali e individuali;
- definizione di linee guida nella determinazione degli obiettivi, nella valutazione della performance, che tengano conto non solo degli obiettivi commerciali, ma siano ispirate a criteri di correttezza nelle relazioni con la clientela, contenimento dei rischi legali e reputazionali, neutralità rispetto al genere, tutela e fidelizzazione della clientela, rispetto delle disposizioni di auto-disciplina eventualmente applicabili, promozione della cultura della sostenibilità;
- analisi annuale del posizionamento della Banca nel mercato di riferimento e dell'equilibrio tra i vari elementi della retribuzione.

Le Politiche di Remunerazione del Gruppo Credit Suisse e della Banca sono neutrali rispetto al genere del personale e contribuiscono a perseguire la completa parità tra il personale. Esse assicurano, a parità di attività svolta, che il personale abbia un pari livello di remunerazione, anche in termini di condizioni per il suo riconoscimento e pagamento. Al riguardo è applicabile la Policy interna GP-00024 (*Equal Employment Opportunity and Dignity at Work*), che descrive le misure adottate al fine di garantire pari opportunità e dignità sul luogo di lavoro. Il Gruppo Credit Suisse attua altresì, periodicamente, l'analisi del *Pay Gender Gap*, al fine di monitorare l'eventuale divario retributivo di genere, individuarne le ragioni e porre in essere, laddove necessario, le opportune azioni correttive. Sempre a livello di Gruppo, sono applicate politiche volte a garantire:

- la neutralità rispetto al genere dei testi di *job posting*;
- l'inclusione di candidature femminili nei processi di selezione;
- l'inclusione di almeno una candidata di sesso femminile nei *Succession plan* di tutti i *key roles*.

Le Politiche di Remunerazione del Gruppo Credit Suisse e della Banca hanno l'obiettivo, tra l'altro, di promuovere la cultura della sostenibilità e, a tal fine, tengono conto dei rischi di sostenibilità ai sensi del Regolamento (UE) n. 2019/2088 relativo all'informativa sulla sostenibilità nel settore dei servizi finanziari.

In particolare, le Politiche di Remunerazione del Gruppo Credit Suisse e della Banca prevedono che la valutazione annuale della performance di ciascun membro del personale più rilevante, come definito nel presente documento, tenga conto del rispetto da parte del medesimo:

- del Codice di condotta adottato dal Gruppo Credit Suisse, che sancisce, tra l'altro, l'impegno di Credit Suisse a favore della sostenibilità e prevede il dovere, per il personale rilevante del gruppo Credit Suisse, di tenere conto dell'impatto ambientale e sociale delle proprie decisioni d'investimento, ove applicabile;
- dei valori promossi dal Gruppo, che comprendono anche la sostenibilità.

In linea con le Disposizioni di vigilanza della Banca d'Italia in materia di Organizzazione e Governo societario, la Banca ha avviato il processo di autovalutazione, al termine del quale il Consiglio di Amministrazione ha ritenuto di non dotarsi di un Comitato per la Remunerazione. A tale conclusione si è pervenuti adottando il criterio di proporzionalità nell'applicazione delle Disposizioni di vigilanza stesse e, in particolare, sulla base della considerazione che la struttura proprietaria della Banca - caratterizzata dal controllo sostanzialmente totalitario della Banca da parte dell'Azionista e dalla conseguente attività di direzione e coordinamento esercitata dallo stesso - e la contenuta articolazione

territoriale della Banca siano tutti indici di un limitato grado di complessità operativa e organizzativa della stessa. In conformità alle Disposizioni di vigilanza di cui sopra, le funzioni del Comitato per la Remunerazione sono svolte dal Consiglio di Amministrazione, in particolare con il contributo dei componenti indipendenti.

L'esame degli ulteriori elementi introdotti dalle Disposizioni di vigilanza richiamate, ivi compreso l'art. 94, par. 3, della CRD, porta a ritenere che la Banca appartenga alla categoria delle "Banche di minori dimensioni o complessità operativa", con la conseguente applicazione del relativo regime ai sensi delle medesime Disposizioni; ciò può concludersi sulla base degli approfondimenti effettuati – in particolare in virtù di un totale dell'attivo inferiore ai 5 miliardi di euro e della non "significatività" ai sensi dell'art. 6, comma 4, del Regolamento UE 1024/2013¹ - e tenendo altresì conto delle altre circostanze rilevanti nonché delle indicazioni interpretative che è stato possibile desumere dalle Disposizioni e dal processo di consultazione pubblica a cui sono state assoggettate le medesime.

Il Consiglio di Amministrazione elabora, sottopone all'assemblea e riesamina, con periodicità almeno annuale, la politica di remunerazione e incentivazione della Banca ed è responsabile della sua corretta attuazione. Il Consiglio di Amministrazione approva gli esiti dell'eventuale procedimento di esclusione del personale più rilevante e ne rivede periodicamente i relativi criteri. Esso assicura, inoltre, che la politica di remunerazione sia adeguatamente documentata e accessibile all'interno della struttura aziendale e che siano note al personale le conseguenze di eventuali violazioni normative o di codici etici o di condotta. Le funzioni aziendali competenti (in particolare Funzione *Human Resources*, Funzione Compliance e Funzione Gestione dei Rischi) sono adeguatamente coinvolte nel processo di definizione delle politiche di remunerazione e incentivazione con modalità tali da assicurarne un contributo efficace e preservare l'autonomia di giudizio delle funzioni tenute a svolgere controlli anche ex post. Conseguentemente, il coinvolgimento della *compliance* in questa fase consiste nell'esprimere una valutazione in merito alla rispondenza delle politiche di remunerazione e incentivazione al quadro normativo.

Il Consiglio di Amministrazione, inoltre, definisce i sistemi di remunerazione e incentivazione almeno per i seguenti soggetti (ove presenti): gli amministratori esecutivi, i direttori generali, i condirettori generali, i vice direttori generali e figure analoghe, i responsabili delle principali linee di business, funzioni aziendali o aree geografiche, coloro che riportano direttamente agli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo, i responsabili e il personale di livello più elevato delle funzioni aziendali di controllo. Esso assicura, tra l'altro, che i sistemi di remunerazione e incentivazione siano idonei a garantire il rispetto delle disposizioni di legge, regolamentari e statutarie nonché di eventuali codici etici o di condotta, promuovendo l'adozione di comportamenti ad essi conformi.

Come sopra indicato, il Consiglio di Amministrazione di Credit Suisse (Italy) S.p.A., nominato dall'Assemblea degli Azionisti il 16 maggio 2022, al 31 dicembre 2022 era composto da 7 amministratori: Stefano Preda (Presidente), Gabriele Giovanbattista D'Agosta (Consigliere e Amministratore Delegato), Emanuele Bellingeri, Barbara Capobianco, Alberto Vigorelli, Michela Lachin e Rossella Schiavini. Il mandato di tale Consiglio di Amministrazione scadrà con l'approvazione del bilancio d'esercizio del 31.12.2024.

Con specifico riferimento al compenso degli amministratori - componente fondamentale delle Politiche di Remunerazione - giova sottolineare che il compenso è attribuito esclusivamente ai

¹ Ulteriore requisito previsto dalle Disposizioni per considerare la Banca come una "banca di minori dimensioni o complessità operativa".

consiglieri non dipendenti di società del Gruppo Credit Suisse, secondo valori di mercato. Nei confronti degli amministratori non esecutivi, non viene prevista alcuna componente variabile.

Ad eventuali amministratori non esecutivi che siano legati da un rapporto di lavoro dipendente con la Banca e/o con altre società del Gruppo Credit Suisse non spetterà alcun compenso addizionale – ed, in ogni caso, vi rinunceranno – per l'ufficio di amministratore svolto a favore della Banca, oltre a quello percepito ai sensi del rapporto di lavoro dipendente. Alla loro remunerazione variabile, se presente, si applicano le regole previste dalle politiche di remunerazione e incentivazione adottate dalla società del Gruppo Credit Suisse da cui dipendono. Pertanto, non è prevista alcuna remunerazione per la carica per i consiglieri D'Agosta, Bellingeri e Capobianco.

Relativamente ai compensi approvati, per il 2022 Il presidente del Consiglio di Amministrazione ha percepito un compenso relativo alla carica ricoperta pari a 350.000 euro lordi annui.

I compensi dei 3 consiglieri esterni sono euro 40.000 cadauno.

La Funzione di conformità (*compliance*) verifica tra l'altro la coerenza delle Politiche di Remunerazione con la normativa primaria e regolamentare applicabile, mentre la Funzione di controllo dei rischi (*risk management*) contribuisce ad assicurare la coerenza del sistema di remunerazione con il quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio della banca ("RAF"), anche attraverso la definizione degli indicatori di rischio da utilizzare per i meccanismi di correzione (ex ante ed ex post), e si esprime sulla corretta attivazione di questi ultimi.

Per quanto attiene alla remunerazione del personale più rilevante appartenente alla Funzione Compliance e alle Funzioni di Controllo dei Rischi e di Internal Audit, i compensi fissi sono di livello adeguato rispetto alle responsabilità e all'impegno connessi al ruolo svolto; il rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione non potrà superare il limite del 33% (rapporto di 1:3).

Nell'ambito del riesame periodico delle Politiche di Remunerazione, il Consiglio di Amministrazione analizza la neutralità delle politiche di remunerazione rispetto al genere e sottopone a verifica il divario retributivo di genere (*gender pay gap*) e la sua evoluzione nel tempo. In questo ambito, la Banca identifica il rapporto fra la remunerazione media del personale di genere maschile e di genere femminile, escludendo dal calcolo la remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione, per i quali il rapporto è calcolato separatamente. La Banca documenta i motivi dell'eventuale divario retributivo di genere e adotta le opportune azioni correttive, salva la facoltà di mostrare che il divario non è dovuto a politiche di remunerazione non neutrali rispetto al genere.

Nel corso del 2022 Il Consiglio di Amministrazione si è riunito due volte affrontando temi riguardanti le politiche di remunerazione e, nello specifico, nel mese di febbraio è stato approvato il bonus plan relativo all'anno di competenza 2021 e nel mese di aprile sono stati affrontati temi quali: informativa ex post sull'attuazione delle politiche 2021, politiche di remunerazione 2022 e l'identificazione del personale più rilevante per il 2022.

Inoltre, la Banca nel corso del 2022 si è avvalsa del supporto dello studio legale "Toffoletto De Luca Tamajo e Soci" per l'aggiornamento e l'implementazione delle Politiche di Remunerazione

Identificazione del Personale più rilevante

Nel rispetto delle Disposizioni di vigilanza applicabili, la Banca si è dotata di una politica relativa al processo di identificazione del personale più rilevante.

La funzione HR della Banca, con il supporto dell'omologa funzione di gruppo, - nel rispetto delle disposizioni normative e regolamentari tempo per tempo vigenti e coerentemente alle proprie politiche di remunerazione e incentivazione - conduce annualmente il processo di valutazione volto ad identificare, anche ai fini dell'applicazione delle politiche di remunerazione e incentivazione, il "personale più rilevante", ossia le categorie di soggetti la cui attività professionale ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della banca, ed elabora il relativo elenco, sottoposto all'attenzione delle funzioni *Compliance* e *Chief Risk Officer* per il riesame.

A tal fine, la Banca applica il Regolamento delegato (UE) del 25 marzo 2021, n. 2021/923. Nello specifico, ai fini dello svolgimento di tale processo d'identificazione, viene adottato un approccio metodologico caratterizzato dai seguenti step:

- 1) ricognizione del personale;
- 2) valutazione della posizione individuale;
- 3) identificazione del personale più rilevante;
- 4) eventuale attivazione del procedimento, ove previsto, per l'esclusione motivata dal perimetro del personale più rilevante.

Il personale più rilevante comprende i seguenti soggetti:

- a) i componenti dell'organo con funzione di supervisione strategica e di gestione e l'alta dirigenza;
- b) i membri del personale con responsabilità manageriali sulle funzioni aziendali di controllo o in unità operative/aziendali rilevanti;
- c) i membri del personale per i quali le seguenti condizioni sono congiuntamente rispettate:
 - i. la loro remunerazione totale nell'esercizio precedente è stata, congiuntamente, pari o superiore: a 500.000 euro; alla remunerazione totale media riconosciuta al personale di cui alla lettera a);
 - ii. la loro attività professionale è svolta all'interno di un'unità operativa/aziendale rilevante e ha un impatto significativo sul profilo di rischio dell'unità operativa/aziendale.

Ai fini dell'identificazione del personale più rilevante sub b) e c), rilevano le definizioni contenute nel Regolamento delegato (UE) del 25 marzo 2021, n. 923.

Il personale più rilevante include altresì i soggetti identificati in attuazione del Regolamento delegato (UE) del 25 marzo 2021, n. 923.

Salvo quanto eventualmente verrà determinato ai sensi dello *step* 4) di cui sopra, appartiene al personale più rilevante il personale che soddisfi uno qualsiasi dei Criteri Qualitativi o dei Criteri Quantitativi di seguito indicati.

Criteri Qualitativi:

- a) il membro del personale ha responsabilità manageriali per quanto riguarda:
- i) gli affari giuridici;
 - ii) la solidità delle politiche e delle procedure contabili;
 - iii) le finanze, compresa la fiscalità e il budgeting;
 - iv) l'esecuzione di analisi economiche;
 - v) la prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo;
 - vi) le risorse umane;
 - vii) lo sviluppo o l'attuazione della politica di remunerazione;
 - viii) le tecnologie dell'informazione;
 - ix) la sicurezza delle informazioni;
 - x) la gestione degli accordi di esternalizzazione di funzioni essenziali o importanti di cui all'articolo 30, paragrafo 1, del regolamento delegato (UE) 2017/565 della Commissione;
- b) il membro del personale ha responsabilità manageriali per una delle categorie di rischio di cui agli articoli da 79 a 87 della CRD o è membro con diritto di voto di un comitato responsabile della gestione di una delle categorie di rischio di cui ai suddetti articoli;
- c) in relazione alle esposizioni al rischio di credito di importo nominale per operazione corrispondente allo 0,5 % del capitale primario di classe 1 dell'ente e pari ad almeno 5 milioni di EUR, il membro del personale soddisfa uno dei seguenti criteri:
- i) il membro del personale ha il potere di adottare, approvare o porre il veto su decisioni riguardanti tali esposizioni al rischio di credito;
 - ii) il membro del personale è membro con diritto di voto di un comitato che ha il potere di prendere le decisioni di cui alla presente lettera, punto i);
- d) in relazione a un ente a cui non si applica la deroga per piccole operazioni attinenti al portafoglio di negoziazione di cui all'articolo 94 del regolamento (UE) n. 575/2013, il membro del personale soddisfa uno dei seguenti criteri:
- i) il membro del personale ha il potere di adottare, approvare o porre il veto sulle decisioni relative ad operazioni sul portafoglio di negoziazione che in totale soddisfano una delle seguenti soglie:
 - in caso di applicazione del metodo standardizzato, un requisito di fondi propri per i rischi di mercato che rappresenta almeno lo 0,5 % del capitale primario di classe 1 dell'ente;

- in caso di approvazione del metodo dei modelli interni a fini regolamentari, almeno il 5 % del limite interno del valore a rischio dell'ente per le esposizioni del portafoglio di negoziazione al 99° percentile (intervallo di confidenza unilaterale);

ii) il membro del personale è membro con diritto di voto di un comitato che ha il potere di prendere le decisioni di cui alla presente lettera, punto i);

e) il membro del personale è a capo di un gruppo di membri del personale che hanno singolarmente il potere di impegnare l'ente in operazioni, ed è soddisfatta una delle condizioni seguenti:

i) la somma relativa a tali poteri è pari o superiore alla soglia di cui alla lettera c), punto i), o alla lettera d), punto i), primo trattino;

ii) in caso di approvazione del metodo dei modelli interni a fini regolamentari, tali poteri sono pari o superiori al 5 % del limite interno del valore a rischio dell'ente per le esposizioni del portafoglio di negoziazione al 99° percentile (intervallo di confidenza unilaterale); qualora l'ente non calcoli un valore a rischio a livello di tale membro del personale, sono sommati i limiti del valore a rischio del personale a lui sottoposto;

f) il membro del personale soddisfa uno dei seguenti criteri in relazione alle decisioni di approvare o vietare l'introduzione di nuovi prodotti:

i) il membro del personale ha il potere di adottare tali decisioni;

ii) il membro del personale è membro di un comitato che ha il potere di adottare tali decisioni.

Criteri Quantitativi:

Al personale è stata attribuita una remunerazione complessiva pari o superiore a 500.000 euro nel precedente esercizio finanziario.

La Banca non ha al momento inteso avvalersi della possibilità di escludere dal novero del personale più rilevante i soggetti identificati sulla base dei criteri che precedono.

Gli esiti del processo di identificazione del personale più rilevante sono opportunamente motivati e formalizzati e contengono almeno le seguenti informazioni: il numero del personale identificato come personale più rilevante, ivi compreso il numero dei soggetti identificati per la prima volta; i nomi o gli identificativi individuali, i ruoli e le responsabilità di tale personale; un confronto con gli esiti del processo di identificazione dell'anno precedente. Le medesime informazioni riguardano il personale eventualmente escluso e quello per il quale è stata presentata o si intende presentare una istanza di esclusione ai sensi delle Disposizioni. Gli esiti del processo di identificazione e di esclusione sono sottoposti al Consiglio di Amministrazione che si esprime in proposito.

Al personale più rilevante, con riferimento alla componente variabile della retribuzione, si applicano le disposizioni in materia di limite al rapporto tra componente variabile e componente fissa della remunerazione, le regole di differimento e l'utilizzo di strumenti finanziari emessi dalla Banca o dal Gruppo con previsione di un periodo minimo di *retention*, le previsioni relative ai benefici pensionistici

discrezionali e agli importi pattuiti in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto o cessazione anticipata dalla carica (c.d. *Severance*).

In ogni caso, ove previste, i) le regole di differimento della componente variabile, ii) l'obbligo di riconoscere una parte della componente variabile in strumenti finanziari, iii) le regole relative ai benefici pensionistici discrezionali, non si applicano al personale, neppure se più rilevante secondo le definizioni e i criteri di cui sopra, la cui remunerazione variabile annua non superi 50.000 euro e non rappresenti più di un terzo della remunerazione totale annua.

b) informazioni sul collegamento tra la remunerazione e le performance del personale;

Il collegamento tra remunerazione e performance è garantito dal sistema proceduralizzato a livello di Gruppo denominato *MyPerformance*, che permette di allineare la componente variabile della remunerazione del singolo con i risultati del Gruppo Credit Suisse e della Banca - nel contesto degli interessi di medio-lungo periodo.

Il processo di *MyPerformance* si articola in 3 fasi:

- 1) definizione degli obiettivi (primo trimestre di ciascun anno): Manager e dipendente concordano gli obiettivi dell'anno;
- 2) revisione di metà anno (secondo/terzo trimestre): in questa occasione Manager e dipendente discutono la performance rispetto agli obiettivi posti. È possibile aggiungere e/o aggiornare gli obiettivi;
- 3) revisione di fine anno (quarto trimestre): il dipendente inserisce la propria autovalutazione. Il Manager riceve l'autovalutazione, discute formalmente il documento con il dipendente, inserisce i propri commenti e definisce la valutazione finale del dipendente.

Gli obiettivi del *MyPerformance* si articolano in obiettivi di contributo e obiettivi di comportamento. Gli obiettivi di contributo misurano gli elementi quantitativi richiesti dal ruolo, come ad esempio la raccolta netta per un *Relationship Manager* o la realizzazione di un progetto per un *Project Manager*.

Gli obiettivi di Comportamento sono guidati e misurati in base a 6 "Valori Culturali" (*Cultural Values*) e relativi codici di comportamento, espressi dall'acronimo IMPACT:

- Inclusion
- Meritocracy
- Partnership
- Accountability
- Client Focus
- Trust

Sempre all'interno degli obiettivi di Comportamento è inserito un obiettivo di '*People Leadership*' per i collaboratori che hanno un ruolo manageriale (Line Managers).

Al personale più rilevante (*Risk Takers*) e ai dipendenti identificati a livello divisionale come *Covered Employees* si applica anche uno specifico Obiettivo di Rischio.

I *Relationship Managers* e i *Line Manager* della divisione *Wealth Management* hanno anche un espresso obiettivo di Compliance.

c) le caratteristiche di maggior rilievo del sistema di remunerazione, tra cui informazioni sui criteri utilizzati per la valutazione delle performance e l'aggiustamento per il rischio, le politiche di differimento e i criteri di attribuzione;

Nella definizione delle politiche di remunerazione, non può non tenersi conto della struttura proprietaria della Banca, della sua appartenenza ad un Gruppo bancario internazionale e della soggezione a direzione e coordinamento della Capogruppo. Il controllo sostanzialmente totalitario da parte di un unico socio comporta infatti che ogni decisione in merito alle remunerazioni di amministratori, dipendenti, agenti e collaboratori trova origine e riscontro nelle politiche adottate a livello di gruppo Credit Suisse, che risultano quindi determinanti sia nella definizione dei criteri per la fissazione degli ammontari e degli obiettivi, sia nella suddivisione tra la componente fissa e la componente variabile della remunerazione.

La remunerazione dei dipendenti della Banca si articola in una componente fissa ed in una variabile, oltre all'attribuzione di *benefit* addizionali.

La componente fissa, riconosciuta in sede di avvio dell'attività di collaborazione con amministratori, dipendenti, agenti e collaboratori, è determinata secondo parametri di mercato, correlati con le caratteristiche professionali dell'interessato.

La componente variabile è principalmente collegata alle *performance* dell'interessato, oltre che all'effettività e stabilità dei risultati maturati a livello di gruppo Credit Suisse.

La componente variabile della retribuzione tiene conto dei rischi e dei risultati del Gruppo, della Banca, delle singole *business unit* e funzioni, dei rischi e dei risultati qualitativi e quantitativi individuali.

I risultati individuali di performance sono valutati, con il processo di *MyPerformance*, sia in base a criteri quantitativi che qualitativi, finanziari e non finanziari, incluso l'utilizzo di indicatori di rischio (CPI – *Control Performance Indicators*). In generale sono state definite 5 aree di rischio: (i) *Financial Crime Compliance*, (ii) *Suitability & Appropriateness*, (iii) *Cross-Border*, (iv) *Fraud Prevention* e (v) *Client Tax*.

In caso di mancato rispetto del requisito combinato di riserva di capitale previsto dalle Disposizioni di vigilanza e dal RAF, la Banca non potrà assumere obblighi di pagamento di remunerazioni variabili o di benefici pensionistici discrezionali e, ove già assunti, sospenderà l'adempimento sino al ripristino del predetto requisito.

L'ammontare complessivo della retribuzione variabile (c.d. "bonus pool") si basa su risultati effettivi e duraturi, tenendo conto di obiettivi di natura anche qualitativa. Il *bonus pool* è determinato in misura sostenibile rispetto alla situazione patrimoniale della Banca, tenuto conto degli obiettivi strategici della stessa e del RAF.

Il bonus pool, sia quello riconosciuto che quello effettivamente erogato, non limita la capacità della Banca di mantenere un livello di patrimonializzazione adeguato rispetto ai rischi effettivamente assunti: in caso di esigenze di rafforzamento patrimoniale il *bonus pool* potrà essere ridotto e/o verranno applicati meccanismi di correzione ex post come meglio identificati nel prosieguo del presente documento.

La composizione della parte variabile della remunerazione ("*Discretionary Incentive Award*", "*Master Share Plan*" ecc.) e le modalità di erogazione della stessa sono regolate dagli organi centrali del Gruppo Credit Suisse e sono oggetto di revisione annuale.

La Banca adotta piani di incentivazione basati su un arco di tempo di valutazione della performance (cd. *accrual period*) annuale, agganciati agli obiettivi e alla durata del piano strategico della Banca e sottoposti a meccanismi di correzione al netto dei rischi coerenti con le misure gestionali utilizzate dalle funzioni aziendali di controllo.

Qualora la componente variabile rappresenti un importo particolarmente elevato, la percentuale differita e corrisposta in strumenti finanziari non è inferiore al 60% della remunerazione variabile. Gli strumenti finanziari differiti corrisposti al personale più rilevante sono altresì soggetti ad un periodo di *retention* di 12 mesi. Gli strumenti finanziari differiti corrisposti al resto del personale sono soggetti ad un periodo di *retention* di 3 mesi. Per gli strumenti finanziari differiti il periodo di *retention* inizia dalla fine del c.d. periodo di *vesting* della quota di remunerazione differita.

Per importo di remunerazione variabile particolarmente elevato si intende il minore tra: i) il 25 per cento della remunerazione complessiva media degli *high earners* italiani, come risultante dal più recente rapporto pubblicato dall'Autorità Bancaria Europea; ii) 10 volte la remunerazione complessiva media dei dipendenti della Banca. Per la Banca il livello di remunerazione variabile che rappresenta un importo particolarmente elevato è pari a 435.000 euro lordi. Tale importo è aggiornato con cadenza almeno triennale.

La componente variabile della remunerazione del personale più rilevante è soggetta a differimento per un periodo di tempo non inferiore a 3 anni, in modo da tenere conto dell'andamento nel tempo dei rischi assunti dalla Banca. Inoltre, tra la fine dell'*accrual period* e il pagamento della retribuzione differita deve intercorrere un periodo di almeno un anno.

Inoltre, secondo quanto previsto dal citato Provvedimento della Banca d'Italia recante "*Disposizioni in materia di trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari finanziari Correttezza delle relazioni tra intermediari e clienti*" del 29 luglio 2009, per i "soggetti rilevanti", che, secondo la definizione contenuta nelle suddette Disposizioni in materia di trasparenza della Banca d'Italia sono rappresentati dal "*personale dell'intermediario che offre prodotti ai clienti, interagendo con questi ultimi, nonché coloro a cui questo personale risponde in via gerarchica*"² e per il personale intermediario del credito³, la Banca assicura, tra il resto, che:

- la remunerazione di tali soggetti sia ispirata a criteri di diligenza, trasparenza e correttezza nelle relazioni con i clienti e al contenimento di rischi legali e reputazionali;

² Così come definito dalle Disposizioni sopra citate, sezione XI (Requisiti organizzativi), paragrafo 2-quater ("*Politiche e prassi di remunerazione*").

³ Cfr. definizione di cui alla SEZIONE VI-bis (CREDITO IMMOBILIARE AI CONSUMATORI), paragrafo 2 del Provvedimento della Banca d'Italia recante "*Disposizioni in materia di trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari finanziari Correttezza delle relazioni tra intermediari e clienti*" del 29 luglio 2009 "*l'agente in attività finanziaria, il mediatore creditizio, il soggetto che presta un servizio di consulenza indipendente ai sensi dell'articolo 128-sexies, comma 2-bis, del T.U., nonché il soggetto, diverso dal finanziatore, che nell'esercizio della propria attività commerciale o professionale, a fronte di un compenso in denaro o di altro vantaggio economico oggetto di pattuizione e nel rispetto delle riserve di attività previste dalla legge, conclude contratti di credito per conto del finanziatore ovvero svolge attività di presentazione o proposta di contratti di credito o altre attività preparatorie in vista della conclusione di tali contratti*";

- sia tenuto conto di ogni rischio che può determinare un pregiudizio per i clienti;
- la remunerazione variabile di tali soggetti sia ancorata a criteri quantitativi e qualitativi e sia inoltre bilanciata rispetto alla componente fissa; inoltre, la remunerazione variabile non può costituire un incentivo a offrire uno specifico prodotto, o una specifica categoria o combinazione di prodotti perché particolarmente vantaggiosi per la Banca o per gli stessi soggetti rilevanti e intermediari del credito⁴, quando da ciò può derivare un pregiudizio per il cliente in termini, tra l'altro, di offerta di un prodotto non adeguato alle esigenze finanziarie del cliente, o che comporta maggiori costi di un altro prodotto anch'esso adeguato, coerente e utile rispetto agli interessi, agli obiettivi e alle caratteristiche del cliente.

La valutazione annuale della performance del personale più rilevante tiene anche conto del rispetto da parte del medesimo:

- del Codice Etico adottato dalla Banca e del Codice di condotta adottato dal gruppo Credit Suisse, che sancisce, tra l'altro, l'impegno di Credit Suisse a favore della sostenibilità e prevede il dovere, per il personale rilevante del gruppo Credit Suisse, di tenere conto dell'impatto ambientale e sociale delle proprie decisioni d'investimento, ove applicabile;
- dei valori promossi dal gruppo, che comprendono anche la sostenibilità.

Sono ammesse, in presenza di motivate e documentate ragioni, remunerazioni legate alla permanenza del personale (c.d. *retention bonus*) per un periodo di tempo predeterminato o fino a un dato evento (e.g., processo di ristrutturazione aziendale, operazione straordinaria). Queste remunerazioni sono riconosciute non prima del termine del periodo o del verificarsi dell'evento e, sebbene non collegate a obiettivi di performance, costituiscono forme di remunerazione variabile e come tali sono soggette a tutte le regole a queste applicabili, ivi comprese quelle sul limite al rapporto tra componente variabile e componente fissa della remunerazione. Ai fini del calcolo di questo limite, l'importo riconosciuto a titolo di *retention bonus* è computato per quote uguali in ciascun anno del periodo di permanenza (*pro rata* lineare), oppure come importo unico nell'anno in cui la condizione di permanenza è soddisfatta. I *retention bonus* non possono essere utilizzati per tenere indenne il personale dalla riduzione o dall'azzeramento della remunerazione variabile derivanti dai meccanismi di correzione *ex ante* ed *ex post*. Allo stesso dipendente non possono essere riconosciuti più *retention bonus*, salvo che in casi eccezionali e opportunamente giustificati (i.e., il pagamento dei *retention bonus* avviene in momenti diversi e sussistono ragioni specifiche per il riconoscimento di ciascuno di essi).

La Banca generalmente non ammette una remunerazione variabile garantita, fatto salvo, in casi eccezionali, per l'assunzione di nuovo personale e limitatamente al primo anno di impiego. Non può essere riconosciuta più di una volta alla stessa persona, né dalla Banca, né da altra società del Gruppo Credit Suisse Italy⁵.

Una remunerazione volta a compensare il nuovo personale da eventuali contrazioni o azzeramenti di compensi (per effetto di meccanismi di *malus* o di *claw-back*) derivanti da precedenti impieghi attenua l'incentivo delle risorse a operare correttamente e rende meno stretto il collegamento dei compensi

⁴ Cfr. nota 3

⁵ La remunerazione variabile garantita non è soggetta alle disposizioni sulla struttura della remunerazione variabile ma concorre a determinare il limite al rapporto tra remunerazione fissa e variabile, salvo che sia corrisposta in un'unica soluzione al momento dell'assunzione ovvero - secondo gli Orientamenti EBA per sane politiche di remunerazione ai sensi della CRD del 2 luglio 2021 - salvo che sia riconosciuta all'atto dell'assunzione.

con la performance e i rischi. Per limitare questo effetto, la remunerazione concordata con la Banca – quale nuovo datore di lavoro – non può tenere indenne il nuovo personale da tali contrazioni o azzeramenti, e – fermo restando il caso della remunerazione variabile garantita – è ovviamente soggetta a tutte le regole applicabili in base alle Politiche di Remunerazione e incentivazione della Banca (e.g., limiti ai compensi, obblighi di differimento e *retention*, pagamento in strumenti finanziari, *malus*, *claw-back*).

In linea con quanto previsto dalle Disposizioni di vigilanza, le politiche di remunerazione prevedono inoltre che la componente variabile della remunerazione sia assoggettata a meccanismi di correzione *ex post*, finalizzati alla riduzione del valore della componente variabile stessa ove ciò si giustifichi alla luce di risultati negativi fatti registrare dalla Banca negli anni immediatamente successivi a quello in cui la componente variabile è riconosciuta. In particolare, tali meccanismi sono impliciti nella natura stessa della remunerazione in relazione alla porzione di componente variabile che viene corrisposta in azioni della Banca (il cui valore evidentemente sconta l'eventuale performance negativa della Banca); inoltre, con riferimento alla porzione di componente variabile corrisposta in forma di *cash plans*, tali piani prevedono correttivi, sia in aumento che in diminuzione, in dipendenza della performance della Banca.

Attraverso specifiche pattuizioni e nei limiti consentiti dai contratti collettivi la componente variabile della remunerazione verrà sottoposta a meccanismi di *malus* e *claw-back* nei termini di seguito esposti.

Sono soggetti a *claw-back* gli incentivi riconosciuti e/o pagati ai soggetti che abbiano determinato o concorso a determinare:

- 1) comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari o statutarie o ai codici etici o di condotta applicabili alla Banca, da cui sia derivata una perdita significativa per la Banca o per la clientela;
- 2) ulteriori comportamenti non conformi alle disposizioni di legge, regolamentari o statutarie o ai codici etici o di condotta applicabili alla Banca, nei casi espressamente previsti dal Gruppo Credit Suisse;
- 3) violazioni degli obblighi imposti ai sensi dell'art. 26 o, quando il soggetto è parte interessata, dell'articolo 53, commi 4 e ss., del Testo Unico Bancario o degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione;
- 4) comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della Banca.

I meccanismi di *malus* sono applicati, oltre che nei casi 1,2,3 e 4 di cui sopra, anche con riferimento alla performance al netto dei rischi effettivamente assunti e all'andamento della situazione patrimoniale e di liquidità della Banca.

Le clausole di *claw-back* trovano applicazione per almeno 3 anni dal pagamento della singola quota di remunerazione. Con specifico riferimento al personale più rilevante, le clausole di *claw-back* trovano applicazione per almeno 5 anni dal pagamento della singola quota di remunerazione.

Remunerazione degli agenti

La remunerazione degli agenti si compone di:

- una parte ricorrente, prevista dal Contratto di Agenzia, determinata in misura percentuale su categorie di prodotti e su servizi di investimento prestati dalla Banca (provvigioni), in linea con

quanto praticato comunemente dal mercato di riferimento e nel rispetto del migliore interesse per i clienti. La provvigione non ha, di per sé, valenza incentivante; pertanto, questa parte di remunerazione ricorrente provvigionale rappresenta l'elemento più stabile ed ordinario ed è equiparata alla remunerazione fissa del personale dipendente. Eminentemente, fanno parte della remunerazione ricorrente degli agenti le seguenti voci: (i) remunerazione provvigionale annua contrattualmente stabilita in misura percentuale fissa per singoli prodotti; (ii) il minimo garantito; (iii) le provvigioni su gestioni patrimoniali e fondi; (iv) le provvigioni su commissioni di intermediazione;

- una eventuale parte non ricorrente che ha una valenza incentivante (legata, ad esempio, all'incremento dei volumi della raccolta netta, al superamento di determinati *benchmark* sui prodotti, al lancio per un periodo di tempo circoscritto di nuovi prodotti ad hoc, etc.) ed è vincolata al raggiungimento di determinati obiettivi. La componente non ricorrente viene equiparata alla componente variabile della remunerazione del personale dipendente; eminentemente, fanno parte della remunerazione non ricorrente degli agenti le seguenti voci: (i) la provvigione ulteriore, ovvero l'incentivo annuale riconosciuto l'anno successivo in caso di supero di soglie prestabilite della redditività del portafoglio agente; (ii) la provvigione differita, ovvero l'incentivo annuale differito, riconosciuto in tre annualità successive in caso di supero di soglie prestabilite della redditività del portafoglio dell'agente; (iii) forme di remunerazione previste ad hoc per la sottoscrizione di prodotti strutturati e provvigioni su offerte pubbliche di vendita; (iv) condivisione di ricavi per la partecipazione alla strutturazione di operazioni ad hoc di investimento o al collocamento di strumenti finanziari presso la clientela, nella forma di *Single Global Currency* (SGC) o di *Referral*.

La remunerazione non ricorrente è sottoposta a determinate condizioni di accesso (c.d. *gate*), che ne impediscono il pagamento in tutto o in parte. Tale remunerazione inoltre è soggetta a meccanismi di determinazione ex ante, di correzione ex post nonché a previsioni di *deferral*, prevedendosi un differimento del 30% della componente non ricorrente da un minimo di 1 anno a un massimo di 3 anni, in considerazione dell'entità complessiva della stessa

La Banca include nel processo di identificazione del personale più rilevante anche i propri agenti. Per gli agenti identificati, si applicano le norme previste dalle Disposizioni di vigilanza per il personale più rilevante, che vengono tra l'altro specificate nella lettera di comunicazione dell'identificazione al soggetto interessato.

Gli eventuali piani di incentivazione degli agenti aventi natura straordinaria sono proposti e valutati dal Consiglio di Amministrazione Banca, che determina ex ante e corregge ex post la parte non ricorrente della remunerazione tenendo in considerazione specifici indicatori di rischiosità operativa al fine di promuovere la correttezza dei comportamenti e il collegamento con i rischi legali e reputazionali che possono ricadere sulla Banca. La correzione ex post della remunerazione non ricorrente di ciascun soggetto (effettuata attraverso meccanismi di *bonus/malus* e *claw-back*) si basa su indicatori determinati secondo il principio di proporzionalità e idonei a riflettere in modo efficace e anticipato anomalie o criticità nelle relazioni con la clientela e nei rischi assunti per conto della Banca.

Per quanto riguarda l'eventuale trattamento da corrispondere alla cessazione del Contratto di Agenzia, in aggiunta a quanto dovuto ai sensi di legge, si applicano, in quanto compatibili, le previsioni contenute nel paragrafo che segue (riguardante la c.d. *Severance Policy*). Con riferimento specifico agli agenti, le pattuizioni, stipulate in vista o in occasione della cessazione del Contratto di Agenzia, che prevedono in tali circostanze l'eventuale riconoscimento di pagamenti o altri benefici al personale più rilevante (c.d. *Severance*) assicurano che tale riconoscimento sia opportunamente giustificato e

collegato, attraverso idonei meccanismi: i) alla performance in termini quantitativi ed all'aumento significativo del portafoglio della Banca; ii) alla longevità e permanenza dei vantaggi derivanti dall'aumento del portafoglio; iii) ai comportamenti individuali dell'agente ed all'assenza di contestazioni da parte della clientela gestita; iv) ai livelli patrimoniali e di liquidità della Banca.

Al momento del riconoscimento, la Banca valuta e documenta la corretta applicazione dei suddetti meccanismi, con riferimento, tra l'altro, alla congruità degli importi da riconoscere.

La Banca, valutati gli elementi sopra indicati, potrà - in base ad una valutazione discrezionale indicizzata ai parametri che precedono - riconoscere all'agente un trattamento di *severance* con il limite massimo di due annualità lorde della componente ricorrente.

Trattamento previsto in caso di scioglimento del rapporto di lavoro o cessazione anticipata dalla carica del personale più rilevante (c.d. Severance Policy)

Le pattuizioni, stipulate in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata dalla carica, che prevedono in tali circostanze l'eventuale riconoscimento di pagamenti o altri benefici al personale più rilevante (c.d. *Severance*) in aggiunta al preavviso eventualmente dovuto (ovvero alla relativa indennità sostitutiva), assicurano che tale riconoscimento sia opportunamente giustificato e collegato, attraverso idonei meccanismi: i) alla performance, al netto dei rischi, e ai comportamenti individuali; ii) alla performance, al netto dei rischi, e ai livelli patrimoniali e di liquidità della Banca. Al momento del riconoscimento, la Banca valuta e documenta la corretta applicazione dei suddetti meccanismi, con riferimento, tra l'altro, alla congruità degli importi da riconoscere.

Detti importi sono pattuiti nel rispetto dei criteri e limiti fissati dall'Assemblea dei soci, tenendo conto - tra l'altro - della durata del rapporto di lavoro intercorso. Essi sono assoggettati alle disposizioni relative alla componente variabile della remunerazione quale che sia il titolo, la qualificazione giuridica e la motivazione economica per i quali vengono assegnati.

In particolare, per il personale più rilevante, detti importi a titolo di *Severance* - verranno determinati sulla base dei criteri sopra indicati e non potranno eccedere le 24 mensilità lorde di c.d. "Remunerazione Normale" goduta dal soggetto interessato, per tale intendendosi la media mensile della remunerazione fissa erogata nei 12 (dodici) mesi precedenti la cessazione del rapporto di lavoro incrementata della media mensile di quanto effettivamente percepito a titolo di remunerazione variabile nei 36 (trentasei) mesi precedenti la cessazione del rapporto di lavoro.

L'utilizzo della Remunerazione Normale per il calcolo della mensilità di *Severance* consente alla Banca di tenere conto - nella quantificazione della *Severance* stessa - delle performance conseguite nel tempo dal soggetto interessato, giacché la stessa, come sopra indicato, valorizza l'eventuale remunerazione variabile di breve termine corrisposta allo stesso nei 36 (trentasei) mesi precedenti la cessazione del rapporto di lavoro.

Per il personale diverso dal personale più rilevante, gli importi da corrispondere a titolo di *Severance* in caso di scioglimento del rapporto o cessazione anticipata dalla carica non potranno eccedere le 36 (trentasei) mensilità lorde di Remunerazione Normale.

Le suddette previsioni non si applicano agli importi riconosciuti a titolo di patto di non concorrenza, per la quota che non eccede l'ultima annualità di remunerazione fissa/ricorrente.

Le *Severance* sono incluse nel calcolo del limite al rapporto tra componente variabile e componente fissa della remunerazione relativo all'ultimo anno di rapporto di lavoro o permanenza in carica, con l'eccezione degli importi pattuiti e riconosciuti:

i) in base a un patto di non concorrenza, per la quota che, per ciascun anno di durata del patto, non eccede l'ultima annualità di remunerazione fissa/ricorrente;

ii) nell'ambito di un accordo tra la Banca e il personale, in qualunque sede raggiunto, per la composizione di una controversia attuale o potenziale, purché gli importi siano calcolati, per il personale più rilevante inquadrato come dirigente, in base alla formula successivamente riportata (la "Formula Predefinita").

La Banca - in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro, nell'ambito di un accordo per la composizione di una controversia attuale o potenziale, fatte salve le deroghe previste dalle Disposizioni della Circolare Banca d'Italia 285, Parte Prima,, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione III, par. 2.2.3⁶, si riserva la facoltà di riconoscere, con esclusivo riferimento ai lavoratori subordinati appartenenti al personale più rilevante, nonché al restante personale con qualifica dirigenziale - in aggiunta al preavviso eventualmente dovuto (ovvero alla relativa indennità sostitutiva) ed in ragione delle performance, al netto dei rischi, e dei comportamenti individuali, nonché compatibilmente con i livelli patrimoniali e di liquidità della Banca - i benefici in appresso indicati.

La *Severance*, ove riconosciuta dalla Banca, è definita, in conformità con la normativa di riferimento, in applicazione dei seguenti principali criteri generali (ponderati e bilanciati alla luce delle peculiarità del caso concreto), come declinati nella "Formula Predefinita" di seguito descritta:

- anzianità aziendale;
- performance, al netto dei rischi, del soggetto interessato e relativi comportamenti individuali;
- performance, al netto dei rischi, e livelli patrimoniali e di liquidità della Banca;
- particolari condizioni della risorsa interessata;
- motivazioni alla base della cessazione del rapporto di lavoro e rischio di contenzioso.

Fermo il limite massimo di cui sopra, in linea con la normativa di riferimento e nell'ambito dei criteri e dei limiti sopra indicati, la Banca ha elaborato la seguente "Formula Predefinita", applicabile esclusivamente ai lavoratori subordinati appartenenti al personale più rilevante nonché al restante personale con qualifica dirigenziale:

"Importo Base +/- Fattori Correttivi"

L'Importo Base è valorizzato sulla base della anzianità aziendale, come segue:

- fino a 2 anni: fino a 7 mesi di Remunerazione Normale;

⁶ Deroghe concernenti gli importi pattuiti in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o cessazione dalla carica sia del personale più rilevante sia del restante personale nell'ambito di operazioni straordinarie (es. fusioni) o processi di ristrutturazione aziendale.

- oltre 2 anni e fino a 6 anni: fino a 11 mesi di Remunerazione Normale;
- oltre 6 anni e fino a 10 anni: fino a 15 mesi di Remunerazione Normale;
- oltre 10 anni e fino a 15 anni: fino a 19 mesi di Remunerazione Normale;
- oltre 15 anni: fino a 22 mesi di Remunerazione Normale.

Come indicato nella Formula Predefinita, l'Importo Base determinato dalla Banca può essere diminuito ovvero incrementato di una determinata percentuale derivante dall'applicazione, a ciascuna *Severance* individualmente riconosciuta, di specifici Fattori Correttivi, relativi a:

- media delle performance del soggetto interessato nei 36 (trentasei) mesi precedenti la cessazione del rapporto di lavoro;
- performance della Banca, con particolare riferimento ai livelli patrimoniali e di liquidità;
- eventuale avvenuta maturazione da parte del soggetto interessato del diritto a un trattamento pensionistico;
- rischio concreto della Banca di soccombenza in giudizio (anche tenendo conto di eventuali indicazioni fornite dall'autorità giudiziaria/arbitrale e/o da legali esterni);
- comportamenti individuali del soggetto interessato, con particolare riferimento all'eventuale presenza di illeciti disciplinari nei 60 (sessanta) mesi precedenti la cessazione del rapporto di lavoro.

La Banca disciplina in modo analitico, con apposito documento interno, i criteri di applicazione dei Fattori Correttivi, attribuendo a ciascuno un peso percentuale in diminuzione, ovvero in aumento, dell'Importo Base, fermo il predetto limite massimo di 24 (ventiquattro) mensilità di c.d. "Remunerazione Normale".

Fermo il rispetto del limite massimo della *Severance* sopra indicato, l'applicazione dei Fattori Correttivi può determinare una variazione in aumento fino a un massimo di +100%, ovvero una variazione in diminuzione fino a un massimo di -50%, dell'ammontare complessivo della *Severance*.

In applicazione delle Disposizioni di vigilanza, la *Severance* - determinata sulla base della Formula Predefinita, nell'ambito di un accordo finalizzato alla composizione di una controversia attuale o potenziale - non rientra nel calcolo del rapporto fra remunerazione variabile e remunerazione fissa.

Alla *Severance*, per quanto qui non espressamente derogato, troveranno applicazione le regole e le discipline di dettaglio qui descritte anche in merito alle modalità di erogazione (quote differite, strumenti finanziari, meccanismi di correzione *ex post*, eccetera), in funzione della categoria di personale d'appartenenza del soggetto interessato.

La funzione *Human Resources* presiede all'applicazione della Formula Predefinita di cui sopra, formulando - previo parere consultivo della funzione Compliance - valutazione e motivazione sulla conformità alle disposizioni normative tempo per tempo vigenti e sulla sua coerenza con le politiche di remunerazione e incentivazione della Banca.

Di regola, non è previsto il pagamento di *Severance* nel caso in cui la cessazione del rapporto e/o della carica avvenga per dimissioni.

L'eventuale riconoscimento di *Severance* - salvo che derivi da obbligo di legge ovvero da pronuncia giudiziale o arbitrale - verrà pattuito nell'ambito di una transazione generale novativa che preveda, tra l'altro:

- l'inserimento di clausole di restituzione (*claw-back*), nei termini sopra descritti ed, in ogni caso, destinate ad operare quantomeno nei casi di dolo o colpa grave a danno della Banca e, comunque, di rilevanza tale che avrebbero, in costanza di rapporto, integrato un'ipotesi di giusta causa di licenziamento ex art. 2119 cod. civ. ovvero di inadempimento di non scarsa importanza ex artt. 1453 e 1455 cod. civ.;
- la facoltà per la Banca di esercitare azioni di responsabilità e/o risarcitorie per fatti/comportamenti integranti dolo e/o colpa grave, non noti al momento della cessazione del rapporto di lavoro;
- la rinuncia del dipendente a qualsiasi futura rivendicazione nei confronti della Banca, anche a titolo risarcitorio.

d) i rapporti tra le componenti fissa e variabile della remunerazione stabiliti conformemente all'articolo 94, paragrafo 1, lettera g), della CRD;

In ogni caso l'entità della componente variabile deve risultare proporzionata rispetto alla componente fissa, anche alla luce delle indicazioni formulate dall'Autorità di vigilanza. In linea con le Disposizioni di vigilanza, la Banca ha previsto nel proprio Statuto che il rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione non può essere superiore al 200%, assicurando in tal modo il mantenimento di un'adeguata proporzione tra componente fissa e componente variabile della remunerazione.

Per quanto riguarda il rapporto tra la componente variabile e quella fissa:

- a) per il personale più rilevante delle funzioni aziendali di controllo, i compensi fissi sono di livello adeguato alle significative responsabilità e all'impegno commesso con il ruolo svolto; il rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione di questi soggetti non supera il limite di un terzo;
- b) per le *Corporate Functions* non può superare il 100% (rapporto 1:1);
- c) per le funzioni di Business della divisione *Wealth Management* e per l'Amministratore Delegato non può superare il 200% (rapporto 2:1).

Sempre nel rispetto dei limiti fissati dalle Disposizioni, eventuali eccezioni dovranno essere appositamente approvate dal Consiglio di Amministrazione.

e) informazioni sui criteri di valutazione delle performance in virtù dei quali sono concesse azioni, opzioni o altre componenti variabili della remunerazione;

Come già evidenziato con riferimento alla parte della presente informativa riguardante il collegamento tra la remunerazione e le performance del personale, gli obiettivi del suddetto sistema *MyPerformance* si articolano in obiettivi di contributo e obiettivi di comportamento.

Gli obiettivi di contributo misurano gli elementi quantitativi richiesti dal ruolo, come ad esempio la raccolta netta per un *Relationship Manager* o la realizzazione di un progetto per un *Project Manager*.

Gli obiettivi di Comportamento sono guidati e misurati in base a 6 Valori Culturali (*Cultural Values*) e relativi codici di comportamento, espressi dall'acronimo IMPACT:

- Inclusion
- Meritocracy
- Partnership
- Accountability
- Client Focus
- Trust

Sempre all'interno degli obiettivi di Comportamento è inserito un obiettivo di 'People Leadership' per i collaboratori che hanno un ruolo manageriale (*Line Managers*).

Al personale più rilevante (*Risk Takers*) e ai dipendenti identificati a livello divisionale come *Covered Employees* si applica anche uno specifico Obiettivo di Rischio.

I *Relationship Managers* e i *Line Manager* della divisione *Wealth Management* hanno anche un espresso obiettivo di Compliance.

f) i principali parametri e le motivazioni di qualsiasi regime di remunerazione variabile e di ogni altra prestazione non monetaria;

La componente variabile nei confronti dell'Amministratore Delegato è determinata partendo dagli importi stanziati dalla controllante a favore della Banca (che riflettono i risultati del gruppo a livello internazionale), prendendo in considerazione principi sia qualitativi (corretto sviluppo delle attività svolte dalla Banca Italiana, rispetto delle regole di settore e di gruppo) che quantitativi (risultato economico della strutture commerciali), riferiti a periodi di tempo congrui e comunque superiori all'anno.

La componente variabile nei confronti dei dipendenti è determinata partendo dagli importi stanziati dall'azionista a favore della Banca e ripartiti dai responsabili delle funzioni sulla base del sistema di valutazione adottato a livello mondiale di Credit Suisse, nonché del rispetto di regole qualitative e, per il settore commerciale, quantitative.

ANALISI QUANTITATIVA

Nelle tabelle seguenti sono riportate le informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni.

Modello EU REM1: remunerazione riconosciuta per l'esercizio

			a	b	c	d	Totale
			Organo di amministrazione - funzione di supervisione strategica	Organo di amministrazione - funzione di gestione	Altri membri dell'alta dirigenza	Altri membri del personale più rilevante	
1	Remunerazione fissa	Numero dei membri del personale più rilevante	1	2	-	22	25
2		Remunerazione fissa complessiva	527	743	0	7'316	8'586
3		Di cui in contanti	527	743	0	3'290	4'560
4		(Non applicabile nell'UE)					
EU-4a		Di cui azioni o partecipazioni al capitale equivalenti	0	0	0	0	0
5		Di cui strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti	0	0	0	0	0
EU-5x		Di cui altri strumenti	0	0	0	0	0
6		(Non applicabile nell'UE)					
7		Di cui altre forme	0	0	0	0	0
8	(Non applicabile nell'UE)						
9	Remunerazione variabile	Numero dei membri del personale più rilevante	0	0	0	0	0
10		Remunerazione variabile complessiva	434	299	0	633	1'366
11		Di cui in contanti	277	192	0	434	903
12		Di cui differita	157	0	0	0	157
EU-13a		Di cui azioni o partecipazioni al capitale equivalenti	157	107	0	133	397
EU-14a		Di cui differita	157	107	0	91	356
EU-13b		Di cui strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti	157	107	0	133	397
EU-14b		Di cui differita	157	107	0	91	356
EU-14x		Di cui altri strumenti	0	0	0	0	0
EU-14y	Di cui differita	0	0	0	0	0	
15	Di cui altre forme	0	0	0	0	0	
16	Di cui differita	0	0	0	0	0	
17	Remunerazione complessiva (2 + 10)		961	1'043	0	7'949	9'952

Modello EU REM2: pagamenti speciali al personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'ente (personale più rilevante)

	a	b	c	d
	Organo di amministrazione - funzione di supervisione strategica	Organo di amministrazione - funzione di gestione	Altri membri dell'alta dirigenza	Altri membri del personale più rilevante
Premi facenti parte della remunerazione variabile garantita				
Premi facenti parte della remunerazione variabile garantita – Numero dei membri del personale più rilevante	0	0	0	0
Premi facenti parte della remunerazione variabile garantita – Importo complessivo	0	0	0	0
Di cui premi facenti parte della remunerazione variabile garantita versati nel corso dell'esercizio che non sono presi in considerazione nel limite massimo dei bonus	0	0	0	0
Trattamenti di fine rapporto riconosciuti in periodi precedenti che sono stati versati nel corso dell'esercizio				
Trattamenti di fine rapporto riconosciuti in periodi precedenti che sono stati versati nel corso dell'esercizio – Numero dei membri del personale più rilevante	0	0	0	0
Trattamenti di fine rapporto riconosciuti in periodi precedenti che sono stati versati nel corso dell'esercizio – Importo complessivo	0	0	0	0
Trattamenti di fine rapporto riconosciuti nel corso dell'esercizio				
Trattamenti di fine rapporto riconosciuti nel corso dell'esercizio – Numero dei membri del personale più	0	0	0	0
Trattamenti di fine rapporto riconosciuti nel corso dell'esercizio – Importo complessivo	0	0	0	1'228
Di cui versati nel corso dell'esercizio	0	0	0	1'228
Di cui differiti	0	0	0	0
Di cui trattamenti di fine rapporto versati nel corso dell'esercizio non considerati nel limite massimo dei	0	0	0	0
Di cui l'importo più elevato riconosciuto a una singola persona	0	0	0	1'228

Modello EU REM3: remunerazione differita

	a	b	c	d	e	f	EU - g	EU - h
Remunerazione differita e soggetta a mantenimento	Importo complessivo della remunerazione differita riconosciuta per periodi di prestazione precedenti	Di cui importi che maturano nel corso dell'esercizio	Di cui importi che matureranno negli esercizi successivi	Importo della correzione delle performance, effettuata nell'esercizio, sulla remunerazione differita che sarebbe dovuta maturare nel corso dell'esercizio	Importo della correzione delle performance, effettuata nell'esercizio, sulla remunerazione differita che sarebbe dovuta maturare in successivi anni di prestazione	Importo complessivo delle correzioni effettuate nel corso dell'esercizio dovute a correzioni implicite ex post (ossia variazioni di valore della remunerazione differita dovute alle variazioni dei prezzi degli strumenti)	Importo complessivo della remunerazione differita riconosciuta prima dell'esercizio, effettivamente versato nel corso dell'esercizio	Importo complessivo della remunerazione differita riconosciuta per il precedente periodo di prestazione che è stata maturata ma è soggetta a periodi di mantenimento
1 Organo di amministrazione - funzione di supervisione strategica	0	0	0	0	0	0	0	0
7 Organo di amministrazione - funzione di gestione	260	71	189	0	0	-147	73	19
8 In contanti	176	34	141	0	0	4	24	0
9 Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti	84	36	48	0	0	-150	48	19
19 Altri membri del personale più rilevante	618	235	384	0	0	-780	410	40
20 In contanti	288	116	172	0	0	-169	123	0
21 Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti	331	119	211	0	0	-611	287	40
25 Importo totale	878	306	573	0	0	-927	483	59

Modello EU REM4: remunerazione di 1 milione di EUR o più per esercizio

	EUR	a
		Membri del personale più rilevante che hanno una remunerazione elevata ai sensi dell'articolo 450, lettera i), del CRR.
1	Da 1.000.000 a meno di 1.500.000	1
2	Da 1.500.000 a meno di 2.000.000	0
3	Da 2.000.000 a meno di 2.500.000	0
4	Da 2.500.000 a meno di 3.000.000	0
5	Da 3.000.000 a meno di 3.500.000	0
6	Da 3.500.000 a meno di 4.000.000	0
7	Da 4.000.000 a meno di 4.500.000	0
8	Da 4.500.000 a meno di 5.000.000	0
9	Da 5.000.000 a meno di 6.000.000	0
	Da 6.000.000 a meno di 7.000.000	0
11	Da 7.000.000 a meno di 8.000.000	0
12	Superiore a 8.000.000	0

Modello EU REM5: informazioni sulla remunerazione del personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'ente (personale più rilevante)

	a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	
	Remunerazione dell'organo di amministrazione			Aree di business							
	Organo di amministrazione - funzione di supervisione strategica	Organo di amministrazione - funzione di gestione	Totale organo di amministrazione	Banca d'investimento	Servizi bancari al dettaglio	Gestione del risparmio (asset management)	Funzioni aziendali	Funzioni di controllo interno indipendenti	Tutte le altre	Totale	
1	Numero complessivo dei membri del personale più rilevante	1	2	3	0	14	0	3	5	0	25
2	Di cui membri dell'organo di amministrazione	1	2	3	0	0	0	0	0	0	3
3	Di cui altri membri dell'alta dirigenza	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
4	Di cui altri membri del personale più rilevante	0	0	0	0	14	0	3	5	0	22
5	Remunerazione complessiva del personale più rilevante	961	1'043	2'004	0	6'627	0	488	834	0	9'952
6	Di cui remunerazione variabile	434	299	733	0	396	0	64	173	0	1'366
7	Di cui remunerazione fissa	527	743	1'271	0	6'231	0	424	661	0	8'586

4) Attestazione sulle politiche e gli obblighi di informativa ai sensi della Parte otto, art. 431 paragrafo 3 del Regolamento Europeo n. 575/2013 del 26 giugno 2013 e successive modifiche e integrazioni.⁷

I sottoscritti Gabriele D'Agosta, Amministratore Delegato, e Luigi Nava, *Chief Financial Officer*, di Credit Suisse Italy S.p.A. attestano, tenuto conto di quanto previsto dall'art. 431 del Regolamento UE 575/2013 ("CRR") e successive modifiche e integrazioni:

- l'adeguatezza del documento "*Terzo Pilastro Informativa al Pubblico al 31 dicembre 2022*" rispetto a quanto richiesto nella "Parte otto – Informativa da parte degli enti" della "CRR" e
- l'applicazione delle procedure amministrative nella predisposizione dell'informativa al pubblico e conformemente alla politica formale e a processi, sistemi e controlli interni.

L'Amministratore Delegato

Gabriele D'Agosta

Il *Chief Financial Officer*

Luigi Nava

⁷ Si evidenzia al riguardo che ad oggi non esiste uno standard di attestazione definito. Tenuto conto del fatto che le informazioni finanziarie e segnalatiche costituiscono elemento preponderante dell'informativa fornita, si è optato per un'attestazione congiunta dell'Amministratore Delegato e del *Chief Financial Officer*.