

Documento di informativa sull'attuazione delle politiche di remunerazione.

ANALISI QUALITATIVA

Ai sensi dell'articolo 450 del Regolamento (UE) n. 575/2013, si pubblicano le seguenti informazioni relative:

a) al processo decisionale seguito per definire le politiche di remunerazione comprese, se del caso, le informazioni sulla composizione e sul mandato del "Comitato remunerazioni", su eventuali consulenti esterni dei cui servizi la Banca si è avvalsa e sul ruolo degli organi e delle funzioni 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 CS.

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

- Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013 di Banca d'Italia (ultimo aggiornamento): Disposizioni di Vigilanza per le banche. Nuovo Capitolo 2, Titolo IV, Parte Prima: "Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione".
- Regolamento congiunto Consob e Banca d'Italia del 29 ottobre 2007, e successive modifiche.
- Disposizioni in materia di "Trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari. Correttezza delle relazioni tra intermediari e clienti" emanate da Banca d'Italia il 19 marzo 2019.

Le Politiche di Remunerazione del Gruppo CS, cui la Branch integralmente si richiama sono basate sui seguenti principi:

- supportare una cultura aziendale basata sul merito, che compensi adeguatamente l'eccellenza e i risultati in linea con i valori espressi dal Gruppo CS;
- attrarre e mantenere i talenti migliori motivandoli al raggiungimento dei relativi obiettivi nel rispetto dei principi di integrità e correttezza;
- bilanciare la componente fissa e variabile della retribuzione, in modo coerente rispetto a ruolo, competenze e responsabilità influenzando in modo corretto azioni e comportamenti;
- promuovere una cultura aziendale imperniata sul controllo del rischio, attuando in modo efficace ed effettivo le best practices di risk management del Gruppo CS;
- promuovere una cultura di collaborazione e lavoro di squadra;

- considerare gli obiettivi di lungo periodo del Gruppo CS allo scopo di creare una crescita sostenibile per gli azionisti;
- rispettare le politiche di prudente gestione e controllo del rischio e le strategie di lungo periodo del Gruppo CS, nel contesto del complessivo assetto di governo societario di Credit Suisse AG.

Come premesso, nella definizione delle politiche di remunerazione non può non tenersi conto dell'assenza di autonomia giuridica della Branch rispetto alla casa madre Credit Suisse AG, della conseguente assenza di organi societari in capo alla Branch, della sua appartenenza ad un Gruppo CS integrato e della soggezione a direzione e coordinamento della Capogruppo. Il controllo sostanzialmente totalitario da parte di un unico socio (l'Azionista) comporta infatti che ogni decisione in merito alle remunerazioni di dipendenti e collaboratori trova origine e riscontro nelle politiche adottate a livello di Gruppo CS, 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. Le remunerazioni dei dipendenti e dei collaboratori della Branch sono comunque determinate in conformità alle Disposizioni applicabili alle succursali italiane di banche extra comunitarie nei termini di seguito esposti¹.

b) al collegamento tra remunerazione e performance;

Il collegamento tra remunerazione e performance è garantito dal sistema proceduralizzato a livello di Gruppo "MyPerformance", che permette di allineare la componente variabile della remunerazione del singolo con i risultati del Gruppo CS e della casa-madre - nel contesto degli interessi di medio-lungo periodo degli azionisti.

Il processo di MyPerformance si articola in 3 fasi:

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

Gli obiettivi del MyPerformance si articolano in obiettivi di contributo e obiettivi di competenza.

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.

¹ In particolare, al personale delle succursali si applicano le regole sulla struttura dei compensi e sull'informativa al pubblico e non quelle che riguardano il ruolo degli organi aziendali.

Gli obiettivi di competenza misurano gli elementi qualitativi richiesti dal ruolo e si ispirano al Modello di Competenze definito dal Gruppo.

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

Come premesso, nella definizione delle politiche di remunerazione, non può non tenersi conto dell'assenza di autonomia giuridica della Branch rispetto alla casa madre Credit Suisse AG, della conseguente assenza di organi societari in capo alla Branch, della sua appartenenza ad un Gruppo CS integrato e della soggezione a direzione e coordinamento della Capogruppo. Il controllo sostanzialmente totalitario da parte di un unico socio (l'Azionista) comporta infatti che ogni decisione in merito alle remunerazioni di dipendenti e collaboratori trova origine e riscontro nelle politiche adottate a livello di Gruppo CS, 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 Branch 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 i dipendenti e collaboratori, è determinata secondo parametri di mercato, correlati con le caratteristiche professionali dell'interessato.

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

I risultati individuali di performance sono valutati, con il processo di MyPerformance, sia in base a criteri quantitativi che qualitativi.

La componente variabile della retribuzione tiene conto dei rischi e dei risultati della Branch, delle singole business unit e funzioni, dei rischi e dei risultati qualitativi e quantitativi individuali. 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 Branch. Il bonus pool, sia quello riconosciuto che quello effettivamente erogato, non limita la capacità di CSI 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*.

La Branch è soggetta a 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 Branch e sottoposti a meccanismi di correzione *ex post* del rischio.

La componente variabile della remunerazione è misurata al netto dei rischi e parametrata ad indicatori di performance, tale remunerazione può essere azzerata in caso di performance non soddisfacente o per altre circostanze in linea con le Disposizioni. Non sussiste alcun diritto a ricevere una componente variabile in linea con quella percepita nelle annualità precedenti. La determinazione dell'ammontare della componente variabile è basata sulla performance assoluta e relativa del Gruppo CS e delle sue divisioni di business e tiene conto della performance individuale.

Nel rispetto delle Disposizioni, la Branch si è dotata di una politica relativa al processo di identificazione del personale più rilevante, riportata nei seguenti paragrafi

La funzione HR, con il supporto dell'omologa funzione di gruppo, elabora annualmente l'elenco del "personale più rilevante" utilizzando i criteri previsti nel Regolamento Delegato (UE) n. 604/2014/2 e monitora, con il supporto delle funzioni competenti, gli eventuali cambiamenti organizzativi. L'elenco è sottoposto all'attenzione delle funzioni Compliance e risk management per il riesame.

L'identificazione del personale più rilevante, ossia quei soggetti la cui attività professionale ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della Branch, comprende i seguenti soggetti:

responsabili delle principali linee di business, funzioni aziendali o aree geografiche, nonché coloro i quali riportano direttamente al Consiglio di Amministrazione;

responsabili e personale di livello più elevato delle funzioni di controllo interno;

altri soggetti che, individualmente o collettivamente assumono rischi in modo significativo ("altri risk takers").

La casa-madre ha individuato quali idonei criteri di rilevanza: a) l'importo della remunerazione totale in valore assoluto; b) la possibilità di assumere posizioni di rischio, generare profitti o incidere su altre poste di bilancio per importi rilevanti; c) svolgere un'attività che può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio del gruppo bancario.

In linea di principio e fermi i criteri qualitativi, la casa-madre non considera rilevante, in conformità con i principi generali in materia di remunerazione adottati a livello di gruppo sul territorio italiano, il personale la cui remunerazione totale lorda, inclusi i benefici pensionistici discrezionali, non ecceda i 500.000 euro l'anno.

L'identificazione del personale più rilevante, compresa l'eventuale esclusione in conformità alle Disposizioni, viene effettuata in base ai criteri quali-quantitativi previsti dalla normativa. La Branch non ha al momento inteso avvalersi della possibilità di escludere le proprie persone rispetto ai criteri

² Il Regolamento delegato prevede diversi criteri sia di natura quantitativa che di natura qualitativa. Pertanto, l'individuazione del personale più rilevante dovrà avvenire sulla base dei menzionati criteri.

quantitativi previsti dal paragrafo 2 dell'art. 4 del Regolamento Delegato (UE) n. 604/2014, e pertanto non ha identificato un criterio di esclusione.

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 notifica o istanza di esclusione ai sensi delle Disposizioni.

Al personale più rilevante si applicano - con riferimento alla componente variabile della remunerazione - 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 dal Gruppo CS 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).

Retribuzioni legate alla permanenza del personale (e.g. *retention bonus*) sebbene non collegate ad obiettivi di performance, costituiscono forme di remunerazione variabile e come tali sono soggette a tutte le regole a esse applicabili, ivi comprese quelle sul limite al rapporto tra componente variabile e componente fissa della remunerazione.

CSI generalmente non ammette remunerazione variabile garantita, fatto salvo, in casi eccezionali, per l'assunzione di nuovo personale della Branch e limitatamente al primo anno di impiego³.

Inoltre, secondo quanto previsto dalle "Disposizioni in materia di trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari finanziari Correttezza delle relazioni tra intermediari e clienti" emanate da Bol il 19 marzo 2019, per i "soggetti rilevanti" (coloro che offrono prodotti ai clienti)⁴ e per il personale intermediario del credito⁵, la Banca assicura che:

³ 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.

⁴ Così come definito dalle Disposizioni sopra citate, sezione XI, 2-quater politiche e prassi di remunerazione,

⁵ L'agente in attività finanziaria, il mediatore creditizio 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

- 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;
- sia tenuto conto che ogni rischio che può determinare un pregiudizio per i clienti;
- la remunerazione variabile di tali soggetti è ancorata a criteri quantitativi e qualitativi ed è inoltre bilanciata rispetto alla componente fissa; inoltre, non costituisce 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 credito, 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.

In linea con quanto previsto dalle Disposizioni, 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 Branch 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 Capogruppo (il cui valore evidentemente sconta l'eventuale performance negativa di Credit Suisse AG); 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 Capogruppo.

In particolare, la capogruppo nel rispetto delle scadenze di cui alla Sez VII delle Disposizioni e compatibilmente con quanto consentito dai contratti collettivi applicati adeguerà i contratti individuali alle previsioni contenute al punto 5., para. 2.1, Sez III delle Disposizioni.

Attraverso specifiche pattuizioni e nei limiti consentiti dai contratti collettivi la componente variabile della remunerazione verrà sottoposta a meccanismi di malus e clawback 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 a eventuali codici etici o di condotta applicabili alla Branch, da cui sia derivata una perdita significativa per la Branch o per la clientela;
2. ulteriori comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari o statutarie o a eventuali codici etici o di condotta applicabili alla Branch, nei casi espressamente previsti dal Gruppo CS;

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 TUB o degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione;
4. comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della Branch.

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 del gruppo.

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

Per le condizioni di funzionamento attualmente in essere si rinvia alla Policy di gruppo (Covered Employee general Malus and Clawback policy addendum alla Group Compensation policy).

Al trattamento previsto in caso di scioglimento del rapporto di lavoro si applica quanto previsto dal CCNL e dalla legge italiana.

Per il personale rilevante l'importo riconosciuto a titolo di incentivo all'esodo ed eccedente la quota di indennità sostitutiva del preavviso e i relativi contributi non può eccedere le 24 mensilità lorde e comunque non può superare il limite massimo di 2 milioni di Euro.

Tale importo è inoltre soggetto alle regole relative al c.d. malus e al claw-back secondo quanto previsto dalle Disposizioni, in quanto la sua natura è equiparata a remunerazione variabile.

d) ai rapporti tra componente fissa e variabile della remunerazione stabiliti conformemente all'art. 94, paragrafo 1, lettera g) della direttiva /2013/36/UE

In ogni caso l'entità della componente variabile deve risultare proporzionata rispetto alla componente fissa. Al riguardo, la Capogruppo ha stabilito che il rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione individuale del personale più rilevante non superi il 200%, assicurando in tal modo il mantenimento di un'adeguata proporzione tra componente fissa e componente variabile della remunerazione. Qualora, eccezionalmente, la parte variabile dovesse superare il 100% della componente fissa, è necessaria comunque una formale approvazione da parte del management locale della Branch.

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

- a) per il personale più rilevante addetto alle funzioni di controllo non può superare il 33%
- b) per le funzioni di Shared Services non può superare il 100% (rapporto 1:1)

c) per le funzioni di Business non può superare il 200% (rapporto 2:1)

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

Gli obiettivi del MyPerformance si articolano in obiettivi di contributo e obiettivi di competenza.

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 competenza misurano gli elementi qualitativi richiesti dal ruolo e si ispirano al Modello di Competenze definito dal Gruppo.

I cinque obiettivi di competenza sono: 1 - Proactive Approach: essere sempre alla ricerca di costanti progressi, impegnarsi a favorire i miglioramenti e rivolgersi ai membri del gruppo prima che questi ci interpellino per chiedere supporto e consigli. 2 - Principled Behaviour: sostenere i nostri standard di compliance, rischio e controllo, e svolgere i nostri compiti con diligenza e disciplina. 3 - Partnership: agire sempre nell'interesse dei nostri clienti e lavorare con i colleghi in qualità di partner autorevole, andando oltre quanto ci si attende da noi e concentrandoci sul lungo termine. 4 - People leadership: incoraggiare la collaborazione e ottenere l'ammirazione di chi lavora con noi per la nostra capacità di essere guida, ispirazione e motivazione. 5 - Professional skills: ampliare in modo sistematico la nostra conoscenza ed esperienza, offrire suggerimenti chiarificatori e sviluppare soluzioni efficaci.

f) ai principali parametri e alle motivazioni per qualsiasi regime di remunerazione variabile e di ogni altra prestazione non monetaria

Sono altresì ammessi piani di incentivazione a lungo termine (c.d. long-term incentive plan) che si basano su un arco di tempo futuro pluriennale di valutazione della performance (accrual period) e che: i) sono coerenti con gli obiettivi e la durata del piano strategico della Branch; ii) prevedono condizioni di performance chiare e predeterminate, che devono essere verificate nel corso e alla fine del piano affinché la remunerazione variabile possa essere pagata non prima della fine del piano stesso.

I piani di incentivazione a lungo termine sono soggetti a tutte le regole applicabili alla componente variabile della remunerazione (ivi comprese quelle sul limite al rapporto tra componente variabile e componente fissa della remunerazione, sul differimento, sull'uso di strumenti finanziari).

In linea con quanto previsto dalle Disposizioni, 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 Branch negli anni immediatamente successivi a quello in cui la componente variabile è riconosciuta.

Per le condizioni di funzionamento attualmente in essere e gli effetti di eventuali procedimenti disciplinari a carico del personale sull'applicazione dei meccanismi di correzione ex post saranno decisi in conformità rispetto a quanto previsto dalla Policy di Gruppo di Gruppo (Covered Employee general Malus and Clawback policy addendum alla Group Compensation policy).

ANALISI QUANTITATIVA

Nella tabella seguente sono riportate le informazioni retributive delle categorie di “personale rilevante” di Credit Suisse AG Milan Branch.

Personale identificato Credit Suisse AG Milan Branch - anno 2020 (dati in k Euro)

Area di Business	N	Rem Totale 2020 ≥ €1m	Remunerazione Totale 2020	Remunerazione fissa al 31/12/20	Remunerazione Variabile Totale 2020 (A+B+C+D)	Remunerazione Variabile 2020 Upfront - cash A	Remunerazione Variabile 2020 Differita - Phantom Shares B	Remunerazione Variabile 2020 Differita - Performance Shares C	Remunerazione Variabile 2020 Differita - cash CCA D
Credit Suisse AG Milan Branch	1	0	209	187	22	22	-	-	-

Area di Business	N	cash/ totale variabile	phantom shares/ totale variabile	performance shares/ totale variabile	CCA/ totale variabile	totale variabile/ remunerazione fissa	Trattamenti Inizio Rapporto	Trattamenti Fine Rapporto
Credit Suisse AG Milan Branch	1	100%	0%	0%	0%	12%	0	0