

# Información en materia de remuneraciones

## Credit Suisse Securities Sociedad de Valores S.A.

### 31 de diciembre de 2016

El objetivo del presente capítulo consiste en dar cumplimiento a las obligaciones de publicidad en materia de remuneraciones establecidas el Art.450 del Reglamento de la Unión Europea nº 575/2013 .

El Grupo Credit Suisse (en adelante 'Credit Suisse' o el 'Grupo') está comprometido con criterios compensatorios orientados a resultados y tiene en vigor prácticas de remuneración que alinean los intereses de los empleados con servicios de larga duración o en puestos de responsabilidad con los intereses de los accionistas. El Grupo considera que la mejor forma de recompensar a sus empleados por su contribución es aquella que crea valor a largo plazo.

Se persigue desarrollar políticas y prácticas de remuneración que:

- ✓ apoyen una cultura de desempeño que esté basada en el rendimiento personal y valore y recompense la aportación individual, tanto a corto como a largo plazo, siempre dentro de los valores del Grupo;
- ✓ permitan atraer y retener empleados, motivándolos para obtener resultados con plena integridad y objetividad;
- ✓ proporcionen el balance adecuado entre compensación fija y variable para reflejar de manera precisa los valores y responsabilidad del puesto desempeñado y que sirvan de influencia para que los comportamientos y acciones individuales sean las apropiadas;
- ✓ sean consistentes con y promuevan un manejo eficiente de las políticas de riesgo así como las normas internas de control y cumplimiento;
- ✓ apoyen el trabajo en equipo y la colaboración entre las diversas áreas del Grupo;
- ✓ tomen en cuenta el rendimiento del Grupo a largo plazo con el objeto de crear valor sostenible para el accionista; y
- ✓ se revisen y aprueben de forma regular por un Comité de Compensación independiente.

Mediante la adopción de políticas de remuneración enfocadas a obtener estos objetivos, Credit Suisse se asegura que su sistema de compensación contribuye a la consecución de los objetivos generales del Grupo sin alentar a la toma excesiva de riesgos.

Credit Suisse tiene un Comité de Compensación global, que es el órgano supervisor y encargado de gobernar las prácticas, políticas y planes de compensación del Grupo. Los Estatutos del Comité de Compensación están disponibles en <https://www.credit-suisse.com/ch/en/about-us/governance/compensation.html>.

El Comité de Compensación, que se reúne al menos 4 veces al año, consiste en un mínimo de tres miembros independientes del Consejo de Administración del Grupo y cuenta con asesores legales y consultores externos para la realización de su trabajo.

Durante el 2010, el Comité de Compensación desarrolló, aprobó y comunicó una política global de compensación incluyendo normas básicas de implementación actualizándose dicha política en el año 2013. Esta política, disponible en <https://www.credit-suisse.com/media/assets/corporate/docs/about-us/governance/compensation/compensation-policy.pdf>, está sujeta a revisión anual por parte del Comité para asegurar que en todo momento se cumplen las prácticas y procedimientos remuneratorios. En el ejercicio 2012, el Grupo implementó ciertos cambios en el sistema de retribución variable en efectivo aplicable a determinados empleados, de acuerdo con los cuales, en determinadas circunstancias, dicha retribución podría ser revisada en ejercicios posteriores. El Consejo de Administración de la Sociedad fué informado sobre estos cambios y, siguiendo las instrucciones del Grupo Credit Suisse, se procedió a su implementación.

El departamento de auditoria interna realiza de forma periódica revisiones de las prácticas de remuneración para confirmar que las mismas se adhieren tanto a las políticas internas como a los requisitos marcados por leyes y regulaciones externas.

### **Relación entre compensación y desempeño**

El Grupo Credit Suisse aplica una política de compensación total con dos componentes principales: remuneración fija y variable.

La relación individual entre compensación fija y variable varía en función del nivel, área de negocio y departamento de cada empleado. Sin embargo, Credit Suisse se asegura que la porción fija represente una parte lo bastante alta de la compensación total para permitir la posibilidad de no pagar variable si se estima pertinente. Todos los empleados pueden percibir una parte de su compensación en forma variable. Esta queda a la discreción del Grupo y varía dependiendo del rendimiento del Grupo, la división y el empleado de forma individual.

Los resultados del Grupo y la división son los factores primarios a la hora de fijar los fondos de compensación a nivel Grupo y divisional. El principal índice económico utilizado para determinar los fondos de compensación por división es el rendimiento financiero, entendido como beneficio antes de impuestos reduciendo un cargo correspondiente a la utilización de capital requerida.

Las cantidades asignadas inicialmente por división están posteriormente sujetas a ajustes en relación con el comportamiento tanto a nivel Grupo como divisional, tomando en cuenta los índices económicos básicos así como otros criterios absolutos y relativos entre los que puede incluirse la comparativa con otras compañías del sector.

El Grupo adopta una cultura que pone un gran énfasis en un comportamiento ético, manejo apropiado del riesgo y adherencia a las normas de cumplimiento. Para apoyar esta cultura, el

Grupo utiliza un sistema de gestión del desempeño basado en dos índices: contribución y competencia.

Las medidas de contribución se basan en criterios objetivos tales como la consecución de los presupuestos de ingresos fijados al inicio del ejercicio, o el incremento de la cuota de mercado, aunque no sólo están limitados a criterios financieros. Las medidas de competencia cubren ética, control de riesgos y aplicación de cumplimiento y constituyen una parte integral del sistema de valoración de desempeño.

De acuerdo a este enfoque, la compensación variable no se basa de forma estricta en una fórmula sino que está ligado a indicadores financieros y no financieros entre los que se incluye la ética, riesgos, cumplimiento y control ya para las áreas de servicios compartidos basados en los resultados globales del Grupo y otras medidas cualitativas en lugar de la división a la que dan soporte con el objeto de evitar potenciales conflictos de interés.

### **Diseño y estructura del sistema de compensación**

El Grupo aplica a nivel global un sistema de pagos diferidos de acuerdo al cual una porción de la compensación variable tiene vencimiento diferido una vez que el nivel de compensación asignado a un trabajador en concreto excede ciertas cantidades fijadas para el Grupo a nivel mundial. Los importes a diferir en el caso de las personas identificadas se revisan para cerciorarse que la compensación variable asignada a tales empleados cumple el porcentaje de diferimiento establecido en la normativa aplicable.

El principal plan de pago diferido del Grupo es el Credit Suisse Group AG Master Share Plan. Los métodos de compensación diferida incluidos bajo dicho plan están diseñados para alinear los intereses de los empleados con los de los accionistas. El Grupo busca conseguir esto mediante la utilización de instrumentos diferidos cuyo valor esté ligado bien al comportamiento del precio de las acciones del Grupo, el beneficio de las divisiones antes de impuestos o bien el ROE del Grupo.

En el año 2014 y de acuerdo a la normativa aplicable, se revisaron los criterios por los cuales los empleados pudieran ser identificados así como las características de compensación a estos. Así se presentó a la Junta General de Accionistas la relación de empleados identificados así como se aprobó el límite máximo de retribución Variable que estos empleados identificados pudieran tener en función a su remuneración fija (200%).

Al menos un 50% de la compensación variable asignada a las personas identificadas se entrega en forma de títulos propios. La porción remanente del total de la compensación diferida para el personal identificado en el 2016 fue reconocida dentro del plan de acciones del Grupo (Master Share Plan). Todos los pagos diferidos mediante el plan confirmados en el 2016 tienen un vencimiento dividido a lo largo de al menos los tres siguientes años. Se incluyen siete directivos dentro del grupo de aquellos cuyas actividades inciden de manera importante en el perfil de riesgo de la entidad. Su remuneración total fija es de 2.692miles de Euros y su remuneración variable es de 2.459 miles de Euros, de los cuales 715 miles de Euros son en efectivo y 1.744

miles de Euros en otros instrumentos. Las remuneraciones diferidas pendientes de pago ascienden a 1.718 miles de Euros, de los que 267 son atribuidas y 1.451 no atribuidas. La remuneración diferida concedida en el ejercicio es de 1.295 miles de Euros y la pagada es de 672 miles de Euros.

El número de empleados que percibieron en el ejercicio financiero del año 2016 una remuneración mayor de 1 millón de euros fue de 2, siendo ambas la remuneración total mayor de 1 millón de euros pero menor de 1,5 millones de euros.

En cuanto a Indemnizaciones por despido, hubo en el ejercicio 2016 dos casos cuyo importe total ascendió 2.040 miles de euros. No ha habido pagos por nueva contratación ni remuneraciones diferidas reducidas por ajuste de resultados. Al menos un 50% de la porción no diferida de la compensación variable de las personas identificadas, se entrega en forma de títulos de Credit Suisse. Cualquier título asignado a dichas personas, tiene asimismo un periodo de retención durante los seis meses posteriores a la fecha de vencimiento durante los cuales su titularidad no puede ser ni vendida ni transferida.

Los gastos de personal totales de la entidad ascienden a 10878 miles de Euros, de los cuales 4076 miles de Euros corresponden a remuneración variable. La cifra total excluye tanto cuotas a la seguridad social como gastos de formación