

**Información Reglamento (UE) 575/2013  
31 de diciembre de 2016  
Credit Suisse AG, Sucursal en España**

## **CONTENIDO**

- 1. Información general Grupo Credit Suisse**
- 2. Función de capital en Grupo Credit Suisse**
- 3. Información en materia de remuneraciones**

## 1. Información general Grupo Credit Suisse

El Grupo Credit Suisse (en adelante Credit Suisse o el Grupo) opera, en el ámbito internacional, con las siguientes unidades de negocio: Banco Universal Suizo (sólo opera en Suiza), Asia Pacífico, Banca Privada Internacional, Mercados Globales y Banca de Inversión y Mercados de Capitales

Credit Suisse es una entidad financiera global que opera de forma integrada combinando la especialización en las divisiones de negocio con el objetivo de ofrecer a sus clientes servicios de asesoramiento y productos adaptados a sus necesidades.

Las áreas de soporte son funciones de control independientes ( integradas principalmente por Finanzas, Operaciones, Legal, Cumplimiento normativo, Riesgos, Tecnología y Gestión de personas) que prestan servicios corporativos a las unidades de negocio, asegurando así un sólido entorno de control interno.

En el área de banca privada internacional Credit Suisse ofrece un servicio de asesoramiento integrado y una amplia gama de soluciones financieras a particulares, empresas e instituciones.

Credit Suisse es una de las principales entidades financieras a nivel global en el área, con una oferta que combina el alcance global con un estructurado proceso de asesoramiento y acceso a una gran gama de sofisticados productos y servicios financieros. Credit Suisse ofrece a sus clientes una propuesta de valor diferenciada, con soluciones innovadoras e integradas, en estrecha colaboración con el resto de divisiones y negocios.

Las cuentas anuales del Grupo proporcionan mayor información sobre las áreas de negocio de Credit Suisse y sus principales magnitudes:

<https://www.credit-suisse.com/media/assets/corporate/docs/about-us/investor-relations/financial-disclosures/financial-reports/csg-ar-2016-en.pdf>

La actividad del Grupo está regulada por las autoridades reguladoras correspondientes a cada jurisdicción en la que Credit Suisse está presente. El Grupo cumple los requerimientos regulatorios de cada jurisdicción, así como los requerimientos de capital, en su caso.

## 2. Gestión de capital en Grupo Credit Suisse

La prudencia en la asunción de riesgos es fundamental para el negocio de Credit Suisse como entidad financiera global. En esta línea, el Grupo mantiene una estrategia conservadora respecto a la gestión de capital y liquidez.

A 31 de diciembre de 2016 el ratio Core Equity Tier 1 I asciende a 13.5% (14.3% en 2015).

El marco de gestión de capital del Grupo considera el capital necesario para absorber pérdidas, tanto realizadas como no realizadas, manteniendo un sólida posición en capital. Se realizan

proyecciones plurianuales, tanto para el Grupo como para sus principales entidades, que son revisadas durante el año. Sobre esta planificación se aplican pruebas de stress que reflejan tanto escenarios de riesgos macroeconómicos como específicos de la entidad. En base a los resultados de estas pruebas de stress se desarrollan planes de contingencia de capital.

El capital económico es utilizado como herramienta de gestión de riesgos, gestión de capital y medición del desempeño. El capital económico mide el riesgo en términos de realidad económica y es el capital necesario estimado para permanecer solvente y mantener la actividad incluso en condiciones de mercado u operacionales extremas.

Las cuentas anuales del Grupo y el informe Basel III- Pillar 3 (disponibles ambos en la web corporativa

<https://www.credit-suisse.com/media/assets/corporate/docs/about-us/investor-relations/regulatory-disclosures/2016-basel-iii.pdf>

proporcionan mayor información y detalle sobre la gestión de capital en Credit Suisse.

Por lo que respecta a Credit Suisse AG, Sucursal en España, de acuerdo con lo establecido en la normativa vigente, la Sucursal solicitó a Banco de España y le fue concedida la exención del cumplimiento de los requerimientos de recursos propios, las obligaciones sobre riesgo de tipo de interés y autoevaluación de capital, los límites a la concentración de riesgos y las obligaciones de información al mercado.

Asimismo, en cumplimiento de la citada normativa, la entidad matriz (Credit Suisse AG) certifica anualmente el cumplimiento de los requisitos establecidos.

### **3. Información en materia de remuneraciones**

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 auditoría 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 2015 fue reconocida dentro el plan de acciones del Grupo. Todos los pagos diferidos mediante el plan confirmados en el 2015 tienen un vencimiento dividido a lo largo de al menos los tres siguientes años. Se incluyen 10 empleados 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 2.255 miles de Euros y su remuneración variable es de 1.580 miles de Euros, de los cuales 665 miles de Euros son en efectivo y 915 miles de Euros en acciones o instrumentos relacionados. Las remuneraciones diferidas pendientes de pago ascienden a 1.437 miles de Euros, de los que 307 son atribuidas y 1.130 no atribuidas. La remuneración diferida concedida en el ejercicio es de 1.141 miles de Euros y la pagada es de 794 miles de Euros.

El número de empleados que percibieron en el ejercicio financiero del año 2015 una remuneración mayor de 1 millón de euros fue de uno, el cual, percibió una remuneración total mayor de 1 millón de euros pero menor de 1,5 millones de euros.

En cuanto a Indemnizaciones por despido no hubo ninguna para el colectivo identificado. 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 21.594 miles de Euros, de los cuales 5.265 miles de Euros corresponden a remuneración variable. La cifra total excluye tanto cuotas a la seguridad social como gastos de formación

\*\*\*