

Terzo Pilastro
Informativa al Pubblico
al 31 dicembre 2021

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.....	7
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	11
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.....	29

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. 876/2019 (cosiddetto “CRR2”), in vigore dal 28 giugno 2021, ha modificato il CRR, aggiornando profondamente il contenuto dell'informativa al pubblico. 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 ha invece disciplinato in maniera organica i contenuti tabellari e le informazioni qualitative richieste per conformarsi a ciascun articolo dei Titoli II e III della suddetta Parte Otto del CRR, sostituendo ed integrando diverse linee guida in precedenza pubblicate su singoli argomenti.

A seguito dei suddetti cambiamenti normativi, 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 conto delle modifiche apportate al CRR e degli standard informativi introdotti 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 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 Regolamento EU n. 637/2021.

		31/12/2021	31/12/2020
Fondi propri disponibili (importi)			
1	Capitale primario di classe 1 (CET1)	215'401	211'700
2	Capitale di classe 1	215'401	211'700
3	Capitale totale	215'401	211'700
Importi dell'esposizione ponderati per il rischio			
4	Importo complessivo dell'esposizione al rischio	1'116'012	1'274'551
Coefficienti di capitale (in percentuale dell'importo dell'esposizione ponderato per il rischio)			
5	Coefficiente del capitale primario di classe 1 (%)	19.3%	16.6%
6	Coefficiente del capitale di classe 1 (%)	19.3%	16.6%
7	Coefficiente di capitale totale (in %)	19.3%	16.6%
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 %)	1,164%	1,164%
EU 7b	Di cui costituiti da capitale CET1 (punti percentuali)	0.652%	0.652%
EU 7c	Di cui costituiti da capitale di classe 1 (punti percentuali)	0.873%	0.873%
EU 7d	Requisiti di fondi propri SREP totali (%)	9.164%	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 (%)	11.664%	11.664%
12	CET1 disponibile dopo aver soddisfatto i requisiti di fondi propri SREP totali (%)	7.637%	4.946%
Coefficiente di leva finanziaria			
13	Misura dell'esposizione complessiva	3'283'466	3'250'462
14	Coefficiente di leva finanziaria (%)	6.6%	6.5%
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%
EU 14b	di cui costituiti da capitale CET1 (punti percentuali)	0%	0%
EU 14c	Requisiti del coefficiente di leva finanziaria totali SREP (%)	3%	3%
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)	576'066	655'657
EU 16a	Deflussi di cassa - Valore ponderato totale	1'200'993	1'321'837
EU 16b	Afflussi di cassa - Valore ponderato totale	904'506	945'113
16	Totale dei deflussi di cassa netti (valore corretto)	316'601	424'291
17	Coefficiente di copertura della liquidità (%)	180.5%	162.9%
Coefficiente netto di finanziamento stabile			
18	Finanziamento stabile disponibile totale	1'835'222	1'770'197
19	Finanziamento stabile richiesto totale	1'122'969	1'356'311
20	Coefficiente NSFR (%)	163%	131%

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 9,16%) 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) il numero di incarichi di amministratore affidati ai membri dell'organo di gestione (Consiglio di Amministrazione);

Con l'eccezione dell'Amministratore Delegato, che svolge i ruoli esecutivi tipici del proprio ruolo nei limiti dei poteri delegati dal Consiglio di Amministrazione, nessun incarico operativo è stato attribuito ai componenti del Consiglio di Amministrazione in quanto tali.

b) la politica di ingaggio per la selezione dei membri dell'organo di gestione e le loro effettive conoscenze, competenze ed esperienza;

La Banca, nel rispetto delle Disposizioni di vigilanza in materia di governo societario dettate da Banca d'Italia, si è dotata di regole al fine di identificare la composizione ottimale del Consiglio di Amministrazione. Tali previsioni contenute nello Statuto della Banca (art. 10), sono riflesse nelle procedure e nei regolamenti della stessa.

c) la politica di diversità adottata nella selezione dei membri dell'organo di gestione, relativi obiettivi, eventuali target stabiliti nel quadro di detta politica, nonché la misura in cui tali obiettivi e target sono stati raggiunti.

È previsto che gli amministratori della Banca:

- siano dotati di professionalità adeguate al ruolo da ricoprire e calibrate in relazione alle caratteristiche operative e dimensionali della Banca, con competenze opportunamente diversificate, in modo da consentire che ciascuno dei componenti, sia all'interno dei comitati di cui sia parte che nelle decisioni collegiali, possa effettivamente contribuire ad assicurare un governo efficace dei rischi in tutte le aree della Banca;
- dedichino tempo e risorse adeguate alla complessità del loro incarico, indipendentemente dal rispetto dei limiti al cumulo degli incarichi previsti in attuazione della Direttiva UE n. 36/2013 ("CRD IV");
- indirizzino la loro azione al perseguimento dell'interesse complessivo della Banca, indipendentemente dalla compagine societaria che li ha votati o dalla lista da cui sono tratti; essi operano con autonomia di giudizio, al riparo da indebite influenze di azionisti o altri soggetti.

Particolare attenzione viene posta sull'individuazione di tutti i componenti, ivi compresi quelli non esecutivi: questi sono infatti compartecipi delle decisioni assunte dall'intero Consiglio di Amministrazione e chiamati a svolgere un'importante funzione dialettica e di monitoraggio sulle scelte compiute dagli esponenti esecutivi.

L'autorevolezza e la professionalità di questi soggetti devono essere adeguate a tali compiti, sempre più determinanti per la sana e prudente gestione della Banca: è quindi fondamentale che anche la compagine dei consiglieri non esecutivi posseda ed esprima adeguata conoscenza del business

bancario, delle dinamiche del sistema economico-finanziario, della regolamentazione bancaria e finanziaria e, soprattutto, delle metodologie di gestione e controllo dei rischi. Si tratta di conoscenze essenziali per l'efficace svolgimento dei compiti loro richiesti.

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.

Categoria in cui si colloca la Banca

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 rilevanti¹ 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.

Numero complessivo dei Consiglieri, ripartizione dei componenti degli organi collegiali per età, genere e durata di permanenza in carica e numero dei consiglieri in possesso dei requisiti di indipendenza

Lo Statuto della Banca prevede che il Consiglio di amministrazione sia formato da 3 a 9 Consiglieri. A fine 2021, il Consiglio era composto di 5 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.

Anche in considerazione delle politiche internazionali sulla diversità del Gruppo Credit Suisse, in occasione del rinnovo del Consiglio di Amministrazione si è garantita una diversificazione di genere dei componenti del Consiglio stesso, nel rispetto delle più elevate competenze professionali, nominando amministratore la responsabile della funzione di *Head Operational Risk Management International Wealth Management* della Casa madre svizzera.

Il Presidente Stefano Preda, nato l'8 dicembre 1949, ricopre il ruolo di Amministratore da 9 anni e da 7 è presidente del Consiglio di Amministrazione.

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

Il Consigliere indipendente Giovanni Lega, nato il 18 febbraio 1957, è stato nominato nel mese di giugno 2017.

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.

¹ In particolare, alla luce della tipologia di attività svolta dalla Banca, caratterizzata da una strategia orientata verso l'attività di consulenza e di gestione offerte a clientela con patrimoni rilevanti, con attività bancarie ancillari alla prestazione di tali servizi.

Nel Consiglio sono presenti due amministratori indipendenti, uno dei quali è anche il Presidente, 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.

Non ci sono Consiglieri espressione di minoranze stante la presenza di un azionista unico.

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 indipendente Giovanni Lega non è titolare di incarichi in altri intermediari bancari, Finanziari o assicurativi.

Il Consigliere Emanuele Bellingeri, quale dipendente della Banca, non è titolare di incarichi professionali al di fuori della stessa.

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

Ciascun componente del Collegio sindacale ha comunicato come previsto dalla normativa l'elenco delle cariche ricoperte presso altri soggetti. Tale elenco, costantemente aggiornato, non è stato valutato ostativo allo svolgimento dell'incarico assunto presso la Banca.

Numero e denominazione dei comitati endo-consiliari eventualmente costituiti, loro funzioni e competenze;

In considerazione delle dimensioni e dell'operatività della Banca non è statutariamente prevista la presenza di comitati costituiti all'interno del Consiglio di Amministrazione.

Sono viceversa previsti comitati aziendali con funzione consultiva, di coordinamento o propositivi, nominati dal Consiglio di Amministrazione su proposta dell'Amministratore Delegato e posti in posizione intermedia tra quest'ultimo e la struttura direttiva e operativa, con lo scopo di supportare il processo decisionale dell'organo con funzione di gestione e di coordinare e monitorare le attività avviate a seguito delle decisioni assunte dagli organi stessi.

Per ogni comitato è previsto un Presidente (in linea di massima i responsabili delle direzioni organizzative) per la validità delle determinazioni assunte. Il Presidente è incaricato di riferire dei risultati all'organo collegiale di livello superiore, e di convocare il comitato, se necessario, al di fuori delle scadenze prefissate. Il Presidente del comitato può, qualora lo ritenga opportuno, invitare o coinvolgere nelle riunioni i responsabili ovvero i componenti di altre strutture organizzative.

È responsabilità del Presidente assicurare che sia redatto il verbale da inviare, tempestivamente ai componenti del comitato, oltre che alle altre strutture aziendali eventualmente interessate. I verbali delle riunioni di tutti i comitati devono essere inviati anche al segretario dell'Organismo di Vigilanza ex D. Lgs. N. 231/2001.

E' compito del segretario del comitato redigere i verbali delle riunioni, archiviandoli unitamente alla documentazione agli atti del verbale stesso. La documentazione dei verbali deve essere conservata per cinque anni.

All'interno della Banca sono stati istituiti i seguenti comitati:

- Management Committee
- Compliance Risk Committee
- Asset Management Management Committee
- Investment Committee
- Investment Risk Committee
- Risk Management Committee
- Operational Committee
- Asset and Liability Committee

Il Regolamento Generale disciplina dettagliatamente la composizione, il funzionamento, i compiti, le funzioni nonché i flussi informativi dei cennati comitati.

Con riferimento ai flussi informativi a beneficio degli organi aziendali, la Banca ha identificato le modalità di coordinamento e collaborazione ed i flussi informativi tra le varie funzioni aziendali, il Consiglio di Amministrazione, il Collegio Sindacale e l'Organismo di Vigilanza costituito ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001.

In tal senso è stato adottato il documento riportante "Coordinamento, interazione e flussi informativi tra le varie funzioni e organi con compiti di controllo Credit Suisse Italy" in cui è prevista la declinazione operativa dei principi di collaborazione e coordinamento tra le funzioni di controllo e gli Organi Aziendali della Banca e della controllata.

In tale contesto, le Funzioni Aziendali di controllo (Internal Audit, Compliance, Antiriciclaggio e Funzione di controllo dei rischi) e l'Organismo di Vigilanza ex D. Lgs. n. 231/2001 trasmettono tra l'altro al Consiglio di Amministrazione, 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 le azioni di rimedio ipotizzate/pianificate 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 verso gli Organi Aziendali, ciascuna per quanto di propria competenza, i flussi informativi:

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

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 congiunto Consob e Banca d'Italia del 29 ottobre 2007, aggiornato con delibera Consob n. 20307 del 15 febbraio 2018 e successive modifiche, 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.

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 dell'Unione europea (UE) 2019/2088

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 CSI 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 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 Direttiva UE n. 36/2013 (c.d. "CRDIV"), come modificata dalla Direttiva UE n. 878/2019 (c.d. "CRD V"), 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 attivo inferiore ai 5 miliardi di Euro e della non "significatività" ai sensi dell'art. 6, comma 4, del Regolamento UE 1024/2013² - 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. 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 assicurare 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

² Ulteriore requisito previsto dalle Disposizioni per considerare la Banca come una "banca di minori dimensioni o complessità operativa".

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.

L'attuale Consiglio di Amministrazione della Banca, nominato dall'Assemblea degli Azionisti il 29 aprile 2019 è composto da 5 amministratori: Stefano Preda (Presidente), Gabriele D'Agosta (Amministratore delegato e Direttore Generale), Emanuele Bellingeri, Barbara Capobianco, Giovanni Lega. Il mandato di tale Consiglio di Amministrazione è scaduto con l'approvazione del bilancio d'esercizio del 31.12.2021.

Per i componenti del Consiglio di Amministrazione che siano assunti presso società di Credit Suisse, non viene prevista alcuna remunerazione per la carica.

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

Con riferimento alle informazioni sulla remunerazione complessiva del presidente dell'organo con funzione di supervisione strategica e di ciascun membro dell'organo con funzione di gestione della capogruppo (in assenza della nomina di un direttore generale, di condirettori generali e di vice direttori generali) nell'esercizio 2021 il presidente del Consiglio di Amministrazione ha percepito un compenso relativo alla carica ricoperta pari a 350.000 euro lordi annui, l'amministratore non esecutivo indipendente, Giovanni Lega, ha percepito un emolumento pari a 100.000 euro lordi annui. Per i restanti membri del Consiglio di Amministrazione, trattandosi di dipendenti della società di Credit Suisse, come sopra indicato, non è prevista alcuna remunerazione per la carica.

Il Consiglio di Amministrazione della controllata Credit Suisse Servizi Fiduciari Srl, nominato dall'Assemblea del 29 aprile 2021, è composto da 3 amministratori: Angelo Busani (Presidente), Paolo di Felice (Amministratore Delegato) e Marco Pasquale Pedrazzini. Relativamente alla remunerazione complessiva approvata per il 2021, il presidente del Consiglio di Amministrazione ha percepito un compenso relativo alla carica ricoperta pari a 50.000 euro lordi. Per i restanti membri del Consiglio di Amministrazione, trattandosi di dipendenti della società di Credit Suisse, come sopra indicato, non è prevista alcuna remunerazione per la carica.

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 2021 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 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 2021 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 *Human Resources*, con il supporto dell'omologa funzione di gruppo, elabora annualmente l'elenco del "personale più rilevante" utilizzando i criteri previsti nel Regolamento EU n. 2021/923 del 25 marzo 2021, anche ai sensi e per gli effetti dell'art. 92, par. 3, della CRD V, 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 di quei soggetti la cui attività professionale ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della Banca, 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), trovano applicazione le definizioni contenute nel suddetto Regolamento UE n. 2021/923.

Il personale più rilevante include, altresì, i soggetti identificati nel Regolamento UE n. 2021/923. La Banca ha inoltre individuato quali idonei criteri di rilevanza da considerare congiuntamente:

- a) l'importo della remunerazione totale, sia in valore assoluto che in relazione alla retribuzione totale media del personale di cui al punto (i) che precede;
- b) la possibilità di assumere posizioni di rischio, in particolare ai fini del processo ICAAP, o la rilevanza della responsabilità nel processo di gestione dei singoli rischi.

Fermi i criteri qualitativi, la Banca non considera rilevante il personale la cui remunerazione complessiva lorda, inclusi i benefici pensionistici discrezionali, non ecceda i 500.000 euro l'anno (cfr. articolo 92, paragrafo 3, della CRDIV).

L'identificazione del personale più rilevante, compresa l'eventuale esclusione in conformità alle Disposizioni di vigilanza, viene effettuata in base ai criteri quali-quantitativi previsti dalla normativa. 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 quantitativi previste dal citato Regolamento UE n. 2021/923, 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 un'istanza di esclusione ai sensi delle Disposizioni di vigilanza. Gli esiti del processo di identificazione e di esclusione sono sottoposti al Consiglio di Amministrazione che si esprime in proposito.

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 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 invece gli elementi qualitativi richiesti dal ruolo e si ispirano al Modello di Competenze definito dal Gruppo Credit Suisse.

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 Credit Suisse AG. Il controllo sostanzialmente totalitario da parte di un unico socio (la Credit Suisse AG stessa) 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.

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 (KRI - *Key Risk Indicators*: quali a titolo esemplificativo ma non esaustivo: reclami/cause sul comportamento dell'*advisor*, qualità dei *Know your client* redatti, qualità delle disposizioni di compravendita titoli raccolte dai clienti, *error rate*, ecc.) per le persone di Business appartenenti alla divisione *International Wealth Management (IWM)* con assegnato un peso predefinito, come previsto dal sistema di *MyPerformance*.

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.

In caso di mancato rispetto del requisito combinato di riserva di capitale previsto dalle Disposizioni di vigilanza e dal *Risk Appetite Framework (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 regolati 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 35% e può superare il 50% 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 424.809 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*"³ e per il personale intermediario del credito⁴, 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;
- 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, 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 credito⁵, 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,

³ Così come definito dalle Disposizioni sopra citate, sezione XI (Requisiti organizzativi), paragrafo 2-quater ("Politiche e prassi di remunerazione").

⁴ 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*";

⁵ Cfr. nota 3

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.

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.

La Banca generalmente non ammette remunerazione variabile garantita, fatto salvo, in casi eccezionali, per l'assunzione di nuovo personale e limitatamente al primo anno di impiego e in ogni caso non più di una volta alla stessa persona⁶.

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 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;
- 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.

⁶ 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.

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; principalmente, 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.

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 seguente formula predefinita (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. 2.2.3⁷, si riserva la facoltà di riconoscere, con esclusivo riferimento ai lavoratori subordinati appartenenti al personale più rilevante,

⁷ 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.

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 disciplinati

La *Severance*, ove riconosciuta dalla Banca, è definita, in conformità con la normativa di riferimento di tempo in tempo in vigore, 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 di tempo in tempo in vigore 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;
- 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 +10%, 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.

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 e, 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 direttiva 2013/36/UE;

In ogni caso l'entità della componente variabile deve risultare proporzionata rispetto alla componente fissa, anche alla luce delle indicazioni più recenti 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 funzioni di *Corporate* non può superare il 100% (rapporto 1:1)
- c) per le funzioni di Business della divisione IWM 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 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) 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	
		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	-	4	-	23
2		Remunerazione fissa complessiva	-	1'177	-	8'329
3		Di cui in contanti	-	-	-	-
4		(Non applicabile nell'UE)				
EU-4a		Di cui azioni o partecipazioni al capitale equivalenti	-	-	-	-
5		Di cui strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti	-	-	-	-
EU-5x		Di cui altri strumenti	-	-	-	-
6		(Non applicabile nell'UE)				
7		Di cui altre forme	-	-	-	-
8	(Non applicabile nell'UE)					
9	Remunerazione variabile	Numero dei membri del personale più rilevante	-	4	-	23
10		Remunerazione variabile complessiva	-	610	-	865
11		Di cui in contanti	-	345	-	603
12		Di cui differita	-	19	-	14
EU-13a		Di cui azioni o partecipazioni al capitale equivalenti	-	265	-	262
EU-14a		Di cui differita	-	265	-	262
EU-13b		Di cui strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti	-	-	-	-
EU-14b		Di cui differita	-	-	-	-
EU-14x		Di cui altri strumenti	-	-	-	-
EU-14y		Di cui differita	-	-	-	-
15	Di cui altre forme	-	-	-	-	
16	Di cui differita	-	-	-	-	
17	Remunerazione complessiva (2 + 10)	-	1'787	-	9'194	

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				
1	Premi facenti parte della remunerazione variabile garantita – Numero dei membri del personale più rilevante	-	1	-
2	Premi facenti parte della remunerazione variabile garantita – Importo complessivo	-	180	-
3	Di cui premi facenti parte della remunerazione variabile garantita versati nel corso dell'esercizio che non sono	-	-	-
Trattamenti di fine rapporto riconosciuti in periodi precedenti che sono stati versati nel corso dell'esercizio				
4	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti in periodi precedenti che sono stati versati nel corso dell'esercizio –	-	-	4
5	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti in periodi precedenti che sono stati versati nel corso dell'esercizio –	-	-	323
Trattamenti di fine rapporto riconosciuti nel corso dell'esercizio				
6	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti nel corso dell'esercizio – Numero dei membri del personale più rilevante	-	-	1
7	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti nel corso dell'esercizio – Importo complessivo	-	-	1'757
8	Di cui versati nel corso dell'esercizio	-	-	1'101
9	Di cui differiti	-	-	656
10	Di cui trattamenti di fine rapporto versati nel corso dell'esercizio non considerati nel limite massimo dei bonus	-	-	-
11	Di cui l'importo più elevato riconosciuto a una singola persona	-	-	-

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	-	-	-	-	-	-	-	-
7 Organo di amministrazione - funzione di gestione	1'270	622	648	-	-	-216	415	104
8 In contanti	517	201	316	-	-	-2	73	-
9 Azioni o partecipazioni al capitale	753	421	332	-	-	-214	342	104
19 Altri membri del personale più rilevante	832	-	832	-	-	-164	422	-
20 In contanti	273	-	273	-	-	-5	88	-
21 Azioni o partecipazioni al capitale	559	-	559	-	-	-159	333	-
25 Importo totale	2'103	622	1'480	-	-	-380	837	104

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	2
2	Da 1 500 000 a meno di 2 000 000	-
3	Da 2 000 000 a meno di 2 500 000	1
4	Da 2 500 000 a meno di 3 000 000	-
5	Da 3 000 000 a meno di 3 500 000	-
6	Da 3 500 000 a meno di 4 000 000	-
7	Da 4 000 000 a meno di 4 500 000	-
8	Da 4 500 000 a meno di 5 000 000	-
9	Da 5 000 000 a meno di 6 000 000	-
10	Da 6 000 000 a meno di 7 000 000	-
11	Da 7 000 000 a meno di 8 000 000	-

Modello EU REMS: 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									27
2	Di cui membri dell'organo di amministrazione	-	-	-						
3	Di cui altri membri dell'alta dirigenza				-	-	-	-	-	
4	Di cui altri membri del personale più rilevante				-	15	2	6	4	
5	Remunerazione complessiva del personale più rilevante	-	-	-	-	8'523	815	1'066	577	
6	Di cui remunerazione variabile	-	-	-	-	830	359	223	63	
7	Di cui remunerazione fissa	-	-	-	-	7'693	455	843	514	

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.⁸

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 2021*" 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

⁸ Si evidenzia al riguardo che ad oggi non esiste uno standard di attestazione definito. Tenuto conto del fatto che le informazioni finanziarie e segnaletiche costituiscono elemento preponderante dell'informativa fornita, si è optato per un'attestazione congiunta dell'Amministratore Delegato e del *Chief Financial Officer*.