



POLÍTICA DE REMUNERACIÓN DE “CREDIT SUISSE BANK (EUROPE), S.A.”

---

## **POLÍTICA DE REMUNERACIÓN DE CREDIT SUISSE BANK**

---

La Política de Remuneración que se expone a continuación resulta aplicable a todos los planes de remuneración de "**CREDIT SUISSE BANK (EUROPE), S.A**" ("**CS Bank**") y de sus filiales consolidadas. La Política de Remuneración describe los mecanismos y procedimientos establecidos por CS Bank para cumplir con las obligaciones establecidas en el Capítulo V del Título I de la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito y su normativa de desarrollo.

La Política de Remuneración ha sido elaborada teniendo en cuenta las Directrices de la Autoridad Bancaria Europea (ABE) sobre políticas de remuneración adecuadas en virtud de los artículos 74, apartado 3, y 75, apartado 2, de la Directiva 2013/36/UE, y la divulgación de información prevista en el artículo 450 del Reglamento (UE) nº 575/2013.

A los efectos del presente documento:

- Se entiende por "**Consejo de Administración**" el Consejo de Administración de CS Bank y/o de cada una de sus entidades asociadas consolidadas.
- Se entiende por "**devolución**" el acuerdo por el que un miembro del personal tiene la obligación de reintegrar a la entidad un importe de la remuneración variable satisfecha o que ya se hubiera devengado con arreglo a determinadas condiciones.
- Se entiende por "**remuneración**" toda clase de remuneración fija y variable que incluye los pagos y beneficios, monetarios o no monetarios, concedidos directamente al personal por CS Bank o en su nombre, en contrapartida de los servicios profesionales prestados por el personal, los pagos de intereses transferidos en el sentido del artículo 4, apartado 1, letra d), de la Directiva 2011/61/UE8 y otros pagos efectuados a través de métodos y vehículos que, de no considerarse como remuneración, llevarían a eludir los requisitos de remuneración de la Directiva 2013/36/UE.
- Se entiende por "**Comité de Remuneraciones**" el Comité de Remuneraciones del Consejo de Administración de CS Bank.
- Se entiende por "**Grupo CS**" el grupo formado por "**CREDIT SUISSE GROUP AG**", sus sucursales y entidades asociadas, incluido CS Bank.
- Se entiende por "**Personal Identificado**" el personal cuyas actividades profesionales repercuten de manera importante en el perfil de riesgo de la entidad de acuerdo con los criterios establecidos en el Reglamento Delegado (UE) 604/201410 de la Comisión.
- Se entiende por "**Instrumentos**" aquellos instrumentos financieros u otros contratos que pertenecen a una de las dos categorías mencionadas en el artículo 94, apartado 1, letra l), de la Directiva 2013/36/UE.
- Se entiende por "**personal**" (i) todos los empleados de CS Bank y sus entidades asociadas consolidadas y (ii) los miembros de su Consejo de Administración.
- Se entiende por "**devengo**" el efecto por el cual el personal se convierte en el legítimo titular de la remuneración variable otorgada, independientemente del instrumento que se utilice para el pago o si éste está sujeto a períodos de retención adicionales o a acuerdos de devolución.

## 1. INTRODUCCIÓN

Como entidad financiera global, el Grupo CS depende de personas altamente cualificadas y especializadas en una amplia variedad de disciplinas. La capacidad del Grupo CS de implementar una estrategia integral de capital humano para atraer, retener, retribuir y motivar a dichos individuos es fundamental para el éxito a largo plazo del Grupo CS. La remuneración es un componente clave de la estrategia de capital humano del Grupo CS ya que éste implementa su estrategia de modelo de negocio integrado centrado en el cliente.

Para asumir una posición de liderazgo en la Política de Remuneración y en la práctica, el Grupo CS ha elaborado una política global de remuneración (la "**Política Global de Remuneración del Grupo CS**") que brinda a los directivos y a los empleados una descripción detallada de nuestros principios, estructuras e instrumentos, así como de las normas y procesos definidos relativos al desarrollo, la implementación, la gestión y la gobernanza de la remuneración. La Política Global de Remuneración del Grupo CS está encaminada a alcanzar los siguientes objetivos:

- Fomentar una cultura de resultados basada en el mérito que distinga y premie la excelencia, tanto a corto como a largo plazo, y que reconozca los valores del Grupo CS.
- Permitir que el Grupo CS atraiga y retenga a los empleados, motivándolos para alcanzar resultados con integridad y honestidad.
- Lograr un equilibrio entre la remuneración fija y la variable para reflejar adecuadamente el valor y la responsabilidad de la función desempeñada y para incidir en los comportamientos y acciones adecuados.
- Promover prácticas efectivas de gestión de riesgos congruentes con la cultura de cumplimiento y control del Grupo CS.
- Crear una cultura de adhesión a elevadas pautas de conducta y ética mediante un sistema de aplicación tanto de *malus* como de retribuciones.
- Fomentar el trabajo en equipo y la cooperación en todo el Grupo CS.
- Lograr una distribución equilibrada de la rentabilidad a largo plazo entre los empleados y los accionistas, en función de los resultados del Grupo CS y de las condiciones del mercado.
- Considerar los resultados a largo plazo del Grupo CS con el fin de crear un valor sostenible para sus accionistas y

El Grupo CS apuesta por las prácticas de remuneración prudencial. La necesidad de retribuir a los empleados de Grupo CS de forma justa y competitiva en función de los resultados se equilibra con la exigencia de hacerlo en el marco de un comportamiento y unas acciones basadas en principios, especialmente en las áreas de riesgo, cumplimiento normativo (*compliance*), control, conducta y ética. La remuneración contribuye a la consecución de los objetivos del Grupo CS sin fomentar la asunción de riesgos excesivos ni la infracción de las leyes, directrices y reglamentos vigentes, teniendo en cuenta la situación patrimonial y los resultados económicos del Grupo CS a largo plazo

La Política Global de Remuneración del Grupo CS ha sido elaborada atendiendo a los

## **POLÍTICA DE REMUNERACIÓN DE CREDIT SUISSE BANK**

---

principios de remuneración establecidos por la Autoridad Suiza de Supervisión de los Mercados Financieros (FINMA) y otros reguladores en los países donde el Grupo CS

tiene operaciones y resulta de aplicación a todos los planes de remuneración de CREDIT SUISSE GROUP AG y sus filiales consolidadas. Además, la Política Global de Remuneración del Grupo CS cumple con la Ordenanza Suiza contra la Compensación Excesiva con respecto a las Sociedades Anónimas Cotizadas (VegüV), así como con otra legislación y normativa nacional aplicable.

La Política Global de Remuneración del Grupo CS ha servido de base para elaborar la Política de Remuneración de CS Bank, que describe el mecanismo y los procedimientos específicos establecidos por CS Bank para cumplir con las obligaciones en materia de remuneración contenidas en:

- La Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito y su normativa de desarrollo ("**Ley 10/2014**").
- El Real Decreto 84/2015, de 13 de febrero, por el que se desarrolla la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito ("**RD 84/2015**").
- Las Directrices de la ABE sobre políticas de remuneración adecuadas con arreglo al artículo 74 apartado 3 y al artículo 75 apartado 2, de la Directiva 2013/36/UE y sobre divulgación de información con arreglo al artículo 450 del Reglamento (UE) nº 575/2013 ("**Directrices sobre Remuneración de la ABE**")

La Política de Remuneración establecida en el presente documento se aplica a todo el personal y a todos los planes de remuneración de CS Bank. Todas y cada una de las variaciones respecto al criterio normal de remuneración de CS Bank están cubiertas por la Política de Remuneración y deben ser aprobadas por el Comité de Remuneraciones. Sin embargo, la aplicación de la Política de Remuneración varía para las diferentes categorías de personal, en particular para los miembros del Consejo de Administración y otro Personal Identificado. Todos los planes aplicados en virtud de la Política de Remuneración están sujetos a modificación o cancelación en cualquier momento a discreción de CS Bank.

## **2. MARCO DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIÓN DE CS BANK**

El Marco de la Política de Remuneración de CS Bank sintetiza las características clave de la Política de Remuneración y establece algunos principios fundamentales para orientar la gestión de las políticas, las prácticas y los planes de CS Bank.

### **Visión:**

Mantener una Política de Remuneración responsable, basada en el resultado y acorde con los intereses a largo plazo de los empleados y accionistas del banco.

### **Objetivo:**

Lograr el equilibrio adecuado entre la satisfacción de las expectativas de los accionistas, la remuneración competitiva de nuestros empleados y la respuesta adecuada al entorno legal y reglamentario.

**Planteamiento:****Figura 1**

<b>Enfoque de CSBank</b>	<b>Principios rectores</b>
<b>Gobernanza</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>□ Procedimientos de gobernanza claramente definidos y documentados.</li> <li>□ Comité de Remuneraciones y asesores del comité independientes. Políticas, procesos y planes claros, transparentes y auditables.</li> <li>□ El impacto y los resultados de los empleados que desempeñan funciones susceptibles de exponer a CS Bank a un riesgo significativo son medidos por el Comité de Riesgos y el Comité de Remuneraciones.</li> <li>□ Requisitos de participación obligatoria en el accionariado para los miembros del Consejo de Administración.</li> <li>□ Los planes de remuneración y los gastos generales son aprobados por el Consejo de Administración.</li> </ul>
<b>Alineación con los resultados</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>□ A efectos de remuneración, los resultados anuales se evalúan en relación con:               <ol style="list-style-type: none"> <li>1. los indicadores clave de resultado previstos;</li> <li>2. el resultado del año anterior y</li> <li>3. el comportamiento de los competidores.</li> </ol> </li> <li>□ Alineación con los resultados del negocio, incluyendo las métricas relacionadas con el riesgo.</li> <li>□ Reconocer y premiar la colaboración entre divisiones.</li> <li>□ Adjudicar y diferenciar la remuneración en función del resultado y la aportación individual.</li> <li>□ Tener en cuenta las opiniones de la función de control.</li> </ul>
<b>Cálculo de la remuneración individual</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>□ Enfoque de remuneración total.</li> <li>□ Facilitar la competitividad gracias a niveles de remuneración competitivos e informados por el mercado para funciones y experiencia comparables, sujetos a los resultados.</li> <li>□ Promover la meritocracia premiando el resultado individual, haciendo especial hincapié en la contribución, la gestión del riesgo, la ética y el control.</li> <li>□ Igualdad de oportunidades en materia de remuneración.</li> </ul>
<b>Estructura e instrumentos retributivos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>□ Establecer un equilibrio adecuado entre la remuneración fija y la variable, en consonancia con la alineación y la posición de riesgo y el puesto en CS Bank.</li> <li>□ Una parte significativa de la remuneración variable diferida y ajustada a los resultados a largo plazo de CS Bank y sus divisiones y acorde con la normativa aplicable.</li> <li>□ Promover prácticas adecuadas de gestión del riesgo y, en particular, no crear incentivos para exponer a CS Bank a un riesgo inadecuado.</li> </ul>

CS Bank es una entidad de crédito española con dos divisiones de negocio:

---

## **POLÍTICA DE REMUNERACIÓN DE CREDIT SUISSE BANK**

---

- Mercados Globales (GM)
- Banca de Inversión y Mercados de Capital (IBCM)

CS Bank fomenta la colaboración entre divisiones. Las dos divisiones de negocio cuentan con el apoyo de las funciones corporativas globales, establecidas a nivel de grupo, que garantizan un apoyo, control y supervisión eficaces de las actividades de negocio. A efectos de la Política de Remuneración, ciertas funciones independientes estrechamente ligadas a la evaluación y revisión de la remuneración se denominan conjuntamente funciones de control, incluyendo, entre otras, la función del Director de Riesgos (CRO), la función del Director de Cumplimiento Normativo (CCO) y la Auditoría Interna, que depende directamente del Presidente del Comité de Auditoría

### **2.1. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES RETRIBUTIVAS**

CS Bank no tolera ninguna forma de discriminación, particularmente aquella basada en el origen étnico, la nacionalidad, el género, la orientación sexual, la identidad de género, la religión, la edad, el estado civil o familiar, el embarazo, la discapacidad o cualquier otra condición que esté protegida por la legislación española. CS Bank fomenta un entorno de trabajo seguro y saludable, sin ninguna clase de discriminación, acoso ni represalias.

Todos los aspectos de la Política de Igualdad de Oportunidades y Dignidad en el Trabajo del Grupo CS (GP-00024) se aplican asimismo al proceso de establecimiento de la remuneración de CS Bank.

Todas las decisiones relacionadas con el empleo, incluso en materia de remuneración, se basan en las cualificaciones, los resultados y el comportamiento de la persona o en otras consideraciones empresariales legítimas, como por ejemplo la rentabilidad de CS Bank o de la división y el departamento de la persona en cuestión, así como las necesidades estratégicas de CS Bank.

### **3. GOBERNANZA DE LA REMUNERACIÓN**

Las prácticas de gobernanza en materia de remuneración en el seno de CS Bank recogidas en esta Política forman parte de la estructura general de gobernanza corporativa de CS Bank, por lo que deben leerse conjuntamente con el resto de las políticas y directrices de CS Bank referidas a la gobernanza de la entidad.

La Política de Remuneración se ha elaborado tomando como referencia la Ley 10/2014, el RD 84/2015 y las directrices emitidas por la ABE.

#### **3.1. RECOMENDACIÓN, REVISIÓN Y APROBACIÓN DE LOS PLANES DE REMUNERACIÓN**

CS Bank dispone de una política de clara separación de responsabilidades entre la recomendación, revisión y aprobación de los planes de remuneración.

El Consejo de Administración es el encargado de aplicar la Política de Remuneración y normativa concordante. También es responsable de la aprobación de los planes y gastos de remuneración.

El Comité de Remuneraciones es el órgano supervisor y rector de las políticas y prácticas de remuneración en CS Bank. Está formado por miembros del Consejo de Administración

---

## **POLÍTICA DE REMUNERACIÓN DE CREDIT SUISSE BANK**

---

que no desempeñan funciones ejecutivas en la entidad. En todo momento, al menos un tercio de estos miembros, y en todo caso el presidente, serán consejeros independientes.

El Comité de Remuneraciones se encarga de determinar, revisar y proponer las recomendaciones de remuneración para su aprobación por el Consejo de Administración. En particular, el Comité de Remuneraciones informa de la política general de retribución de los miembros del Consejo de Administración, directores generales y cargos análogos, así como de las retribuciones individuales y las demás condiciones contractuales aplicables a los miembros del Consejo de Administración que ejercen funciones ejecutivas, y vela por la observancia de dicha política.

El Comité de Remuneraciones tiene acceso a asesores externos independientes en materia de remuneración que no prestan ningún servicio al Banco CS salvo el apoyo al Consejo de Administración. El Comité de Remuneraciones también puede contratar asesoramiento jurídico externo.

La alta dirección de CS Bank es la encargada de formular recomendaciones basadas en los resultados y en otras fuentes de información, como la evaluación comparativa de la remuneración en el mercado externo y las tendencias.

### **3.2. APLICACIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIÓN**

La aplicación de la Política de Remuneración compete a todos los niveles de dirección de CS Bank. Para facilitar su aplicación, los directivos reciben formación y notas de orientación detalladas sobre la aplicación de la Política de Remuneración. El Comité de Remuneraciones -o Recursos Humanos por autoridad delegada- también puede emitir complementos de ubicación, alertas de política y resoluciones de aplicación cuando sea necesario.

El Consejo de Administración garantiza una revisión anual de la Política de Remuneración y su aplicación se somete a una revisión periódica. La revisión abarca todos los planes aplicados en virtud de la Política de Remuneración.

### **3.3. PARTICIPACIÓN DE LAS FUNCIONES DE CONTROL EN EL PROCESO RETRIBUTIVO**

Las cuestiones de riesgo y control son parte esencial de los procesos de evaluación del resultado y de la remuneración. El enfoque de CS Bank en materia de remuneración incluye un análisis de los riesgos y del control interno, al tiempo que desincentiva la asunción de riesgos excesivos. Las funciones de control de CS Bank proporcionan información al Comité de Remuneraciones sobre los incumplimientos relevantes de las políticas o prácticas internas del Grupo, incluyendo el Código de Conducta del Grupo y las Normas de Conducta y Ética. En el marco del procedimiento habitual, la Auditoría Interna lleva a cabo revisiones periódicas de las remuneraciones con el fin de garantizar el cumplimiento de las normas de la Política de Remuneración y de los reglamentos y directrices externos, así como el seguimiento sistemático de los procesos destinados a lograr y mantener acuerdos equilibrados de remuneración por incentivos. El Comité de Remuneraciones tiene en cuenta los comentarios de las funciones de control en su revisión anual del resultado de CS Bank.

### **3.4. INDEPENDENCIA Y COMPETENCIA DE LAS FUNCIONES DE CONTROL**

Para evitar posibles conflictos de intereses, el conjunto de remuneraciones variables de las funciones de control depende únicamente de los resultados globales del Grupo CS, así como de criterios cuantitativos y cualitativos específicos de cada función. Además, cada

## **POLÍTICA DE REMUNERACIÓN DE CREDIT SUISSE BANK**

---

función de control depende de un responsable global de la función en cuestión (establecido a nivel de grupo) y no de CS Bank.

La remuneración de las funciones de control se fija en niveles suficientes para garantizar la atracción y permanencia de profesionales competentes y experimentados a lo largo de los ciclos económicos.

### **3.5. COMUNICACIÓN Y DIVULGACIÓN DE INFORMACIÓN SOBRE REMUNERACIÓN**

Un objetivo importante de la Política de Remuneración es proporcionar a todos los interesados internos y externos la información y la transparencia adecuadas, promoviendo así una comprensión cabal de las prácticas retributivas de CS Bank.

Los detalles de los programas de remuneración y de los planes de incentivos se comunican a los empleados a lo largo del año. CS Bank mantiene un sitio en la intranet en el que se exponen los detalles de los planes de adjudicación, incluidos los términos y condiciones, calendarios de devengo y valores actuales.

CS Bank y el Grupo CS ofrecen amplia información sobre la remuneración en el Informe Anual. Además, el Grupo CS informa sobre el particular a lo largo del año mediante comunicados de prensa, informes trimestrales o información en la página web del Grupo CS.

El Consejo de Administración de CREDIT SUISSE GROUP AG somete el Informe Anual de Remuneraciones a la votación consultiva de los accionistas en la Asamblea General de Accionistas.

Además, y en cumplimiento del artículo 37 del Real Decreto 84/2015, CS Bank mantendrá en su página web:

- Información sobre gobernanza corporativa clara, comprensible y comparable en su página web que incluya la forma en que cumple con sus obligaciones en materia de remuneración. El Consejo de Administración es responsable de mantener actualizada en todo momento la citada información.
- Información sobre las remuneraciones devengadas en cada ejercicio por los miembros del Consejo de Administración, que deberá reflejar la remuneración total devengada, con un desglose individualizado por partidas retributivas. Dicha información incluirá todos los conceptos retributivos devengados, con independencia de su naturaleza o de la entidad del grupo que los abone.
- Información sobre los resultados de la votación de la asamblea general de accionistas, sobre la política de retribución de los miembros del Consejo de Administración, de acuerdo con el artículo 33.3 de la Ley 10/2014, indicando el quórum existente, el número total de votos válidos a favor y en contra y el número de abstenciones.

## **4. ESTRUCTURA E INSTRUMENTOS RETRIBUTIVOS**

CS Bank adopta un criterio de remuneración total basado en dos componentes principales: la remuneración fija y la remuneración variable, incluida la parte de esta última que puede ser diferida. El objetivo es lograr un equilibrio adecuado entre ambos elementos. Los instrumentos de remuneración están concebidos para armonizar los intereses a largo plazo de los empleados y de los accionistas, y para ofrecer una remuneración que promueva un valor sostenible para el Grupo y sus accionistas a lo largo del tiempo.



#### **4.1. ESTRUCTURA RETRIBUTIVA**

La combinación de remuneración fija y variable está prevista para evitar que se incentive la asunción de riesgos excesivos. La proporción de la remuneración fija con respecto a la variable depende de cada empleado en función de su puesto y de su función dentro de CS Bank.

##### **Remuneración fija**

La remuneración fija, que normalmente se percibe en forma de salario base, se basa en las aptitudes, las cualificaciones y la experiencia del individuo, así como en las responsabilidades que exige la función y factores externos del mercado.

La remuneración fija puede incluir complementos por función y cualquier otro tipo de pagos o beneficios para el personal que cumplan con las condiciones para su atribución previstas en el apartado 7 de las Directrices sobre Remuneración de la ABE.

##### **Remuneración variable**

El nivel de retribución variable concedido, denominado incentivo variable discrecional, queda a la entera discreción de CS Bank, pudiendo ser cero en los casos de mala conducta o bajo rendimiento u otros motivos, o bien a la entera discreción de CS Bank. No existe ningún derecho, y no debe haber ninguna expectativa por parte de los empleados de recibir un incentivo variable discrecional aunque se hayan realizado pagos de este tipo o semejantes en ejercicios anteriores.

A la hora de tomar decisiones sobre la remuneración variable, CS Bank se basa en sus resultados absolutos y relativos y de sus divisiones, en los resultados del Grupo CS, así como en los objetivos de resultado individuales previamente acordados por los empleados, en los indicadores de resultado no financieros, en el posicionamiento en el mercado y en otros factores diversos.

#### **4.2. REMUNERACIÓN DIFERIDA**

Una parte sustancial -y en todo caso al menos el 40%- de la remuneración variable del Personal Identificado se diferirá en un período no inferior a tres o cinco años, ajustándose correctamente a la naturaleza del negocio de CS Bank, sus riesgos y las actividades del miembro del personal en cuestión.

La remuneración pagadera al Personal Identificado en virtud de los mecanismos de aplazamiento se devengará estrictamente a prorrata. En el caso de un componente de remuneración variable de un importe especialmente elevado, se aplazará al menos el 60% de dicho importe. La duración del período de aplazamiento se establecerá teniendo en cuenta el ciclo económico, la naturaleza del negocio, sus riesgos y las actividades del miembro del personal en cuestión.

La retribución variable, incluida la parte diferida, sólo se pagará o devengará si es sostenible de acuerdo con la situación financiera de CS Bank y del Grupo CS en su conjunto, y se justifica en función de los resultados de CS Bank y del Grupo CS, de la unidad de negocio y del individuo en cuestión.

Sin perjuicio de los principios generales de la legislación contractual y laboral española, la remuneración variable total se reducirá considerablemente cuando los resultados

## **POLÍTICA DE REMUNERACIÓN DE CREDIT SUISSE BANK**

---

financieros de CS Bank y/o Grupo CS sean discretos o negativos, teniendo en cuenta tanto la remuneración como las reducciones en el pago de las cantidades previamente devengadas, incluso mediante *malus* o acuerdos de devolución.

Todos los incentivos de remuneración diferida concedidos contienen disposiciones de *malus* que permiten al Banco CS reducir o cancelar los incentivos pendientes antes de su liquidación si los empleados incurren en determinadas conductas perjudiciales.

Además, todas las retribuciones de incentivos variables concedidas al personal están sujetas a la devolución de su parte diferida y no diferida cuando hayan contribuido de forma significativa a los resultados financieros negativos o moderados y en los casos de fraude u otras conductas dolosas o de negligencia grave que hayan provocado pérdidas significativas.

### **4.3. INSTRUMENTOS DE REMUNERACIÓN DIFERIDA**

Con el fin de armonizar los intereses de los accionistas y de los empleados, el pago de una parte sustancial -y en todo caso al menos el 50%- de cualquier remuneración variable de Personal Identificado, ya sea diferida o no, se fijará en forma de acciones o de participaciones en acciones emitidas de conformidad con el Plan Rector de Acciones de Credit Suisse Group (*Credit Suisse Group AG Master Share Plan*<sup>1</sup> (en su versión modificada, el "**Plan**") y los certificados de adjudicación asociados y otros documentos del plan aplicables.

En el caso de Personal Identificado, hay una parte de la remuneración diferida que suele otorgarse en forma de participaciones en acciones sujetas a un ajuste negativo en caso de pérdidas de la división o de resultado negativo de los fondos propios de CS Bank. La proporción de la remuneración variable en cada instrumento diferido depende generalmente del título y de la situación de riesgo y puede variar de un año a otro a discreción del Comité de Remuneraciones.

CS Bank también puede conceder una parte de la retribución diferida del Personal Identificado en forma de Incentivos de Capital Contingentes (*Contingency Capital Awards*, o CCA), cuyos derechos y riesgos son similares a los de determinados instrumentos de capital contingente emitidos por el Grupo CS en el mercado, como los instrumentos de capital contingente convertibles de alto nivel de activación.

Existe una prohibición a todo el personal de realizar operaciones de cobertura de la exposición económica ligada a su remuneración a largo plazo antes del devengo del incentivo.

### **4.4. ACUERDOS DE REMUNERACIÓN ESPECÍFICOS**

Aparte del proceso de revisión anual de la remuneración, hay muchos acuerdos de remuneración a lo largo del ejercicio. Los más comunes están relacionados con las nuevas contrataciones o los ceses, y pueden conllevar una remuneración variable mínima garantizada, incentivos de contratación, acuerdos de recompra, incentivos de retención o pagos por despido.

Los pagos relativos a la resolución anticipada de un contrato reflejarán el resultado a lo largo del tiempo y no retribuirán el fracaso o la conducta indebida. El Banco de España podrá definir los casos que pueden dar lugar a una reducción del importe de los citados pagos por resolución anticipada.

---

<sup>1</sup> Plan principal de remuneración de incentivos a largo plazo del Grupo CS

## **POLÍTICA DE REMUNERACIÓN DE CREDIT SUISSE BANK**

---

Los paquetes retributivos relacionados con la remuneración o compra derivados de contratos en puestos anteriores se adecuarán a los intereses a largo plazo de CS Bank, incluyendo debidamente la retención, el aplazamiento, el resultado y los acuerdos de devolución.

El uso de estos acuerdos puede verse justificado según las circunstancias y si se han aplicado autorizaciones específicas (según la tabla de autorizaciones de CS Bank) y normas. En cuanto a la remuneración garantizada, si tal acuerdo es necesario en el momento de una nueva contratación, la garantía está limitada a un año y puede vincularse a indicadores de resultado y conducta. Asimismo, el Grupo CS tiene por norma no conceder garantías plurianuales. Los acuerdos de remuneración garantizada a los empleados en activo están estrictamente prohibidos.

### **5. FONDO DE RETRIBUCIÓN VARIABLE**

La determinación del fondo de remuneración variable anual de CS Bank se realiza a nivel de grupo, ya que el Consejo de Administración de CREDIT SUISSE GROUP AG determina un fondo de remuneración variable único para todos los empleados del Grupo CS (el "VCP" por sus siglas en inglés)

El VPC tiene por objeto equilibrar el reparto de los beneficios del Grupo CS entre los accionistas y los empleados, y tiene en cuenta los resultados financieros del Grupo CS, así como factores no financieros como la consecución de los objetivos estratégicos, los resultados relativos en comparación con los de sus competidores, el control, el cumplimiento, las cuestiones relacionadas con el riesgo, la posición y las tendencias del mercado y cualquier acontecimiento extraordinario. Véase la **Figura 2** para conocer el modo de determinar la retribución variable.

#### **5.1. DEVENGO DE LA REMUNERACIÓN VARIABLE**

El devengo de la remuneración variable se produce tanto en el Grupo CS como a nivel de división. Se basa en medidas de resultados sostenidos, en función de los beneficios, que incluyen un ajuste por el coste del capital. Igualmente, la remuneración variable está sujeta a la consecución de los objetivos y valores no financieros reflejados en el Código de Conducta y en las Normas de Conducta y Ética del Grupo CS, con especial énfasis en la ética, el riesgo, el cumplimiento normativo y el control. Además, la decisión final sobre la cuantía de los fondos tiene en cuenta la posición de capital a largo plazo del Grupo CS y la necesidad de proporcionar una rentabilidad adecuada a los accionistas. El Comité de Remuneraciones de CREDIT SUISSE GROUP AG revisa periódicamente las propuestas de devengo y los informes internos y externos correspondientes y establece, a su discreción, ajustes, incluso negativos, al determinar sus recomendaciones al Consejo de Administración de CREDIT SUISSE GROUP AG para su aprobación. El devengo en el Grupo CS, en CS Bank o en cualquier otro nivel no genera derechos legales para que los empleados sean considerados o reciban incentivos variables discrecionales.

#### **5.2. DISTRIBUCIÓN POR DIVISIONES**

El Grupo CS opera como un Banco integrado formado por cinco divisiones de negocio:

- Swiss Universal Bank (SUB)
- International Wealth Management (gestión internacional de patrimonios o IWM)
- Asia Pacific (APAC)

## POLÍTICA DE REMUNERACIÓN DE CREDIT SUISSE BANK

---

- Global Markets (GM)
- Investment Banking & Capital Markets (banca de inversión y mercados de capital o IBCM)

La asignación de la remuneración variable varía según las divisiones y el resultado ajustado al riesgo de cada una de ellas se tiene en cuenta en la medida adecuada. Los ajustes de las asignaciones de las divisiones se realizan a discreción del Consejo de Administración de CREDIT SUISSE GROUP AG a partir de las recomendaciones del Comité de Remuneraciones de CREDIT SUISSE GROUP AG y se ven influidos por la dirección y los objetivos estratégicos a largo plazo de las divisiones.

El Grupo CS normalmente utiliza un criterio de devengo basado en métricas de resultados ajustadas al riesgo de las divisiones, como la Contribución Económica (CE) y los resultados del Grupo CS en su conjunto.

El fondo de remuneración variable para las funciones corporativas es independiente de los fondos de las divisiones que generan ingresos, y se basa en criterios específicos de las funciones así como en el resultado del Grupo CS en su conjunto, y no depende de los resultados de las áreas de negocio específicas que las funciones corporativas apoyan o supervisan.

### **Figura 2**

#### **Determinación de los Fondos de Remuneración Variable**

<b>Gobernanza</b>	- Revisión del Comité de Remuneraciones		- Autorización del Consejo		- Las funciones de control formulan comentarios que pueden dar lugar a ajustes a los fondos de las divisiones o a nivel de adjudicación individual y...	
<b>Proceso</b>	Devengo trimestral	Fondo definitivo del Grupo	Fondos de las divisiones y de la función corporativa	Adjudicación a las áreas de negocio	Adjudicación a los responsables de área	Adjudicación a los empleados
<b>Factores</b>	-Aportación económica - Riesgo y - Relativos - Mercado - Regulatorios		-Uso del capital - Riesgo		-Individual...	

## **6. DETERMINACIÓN DE INCENTIVOS VARIABLES DISCRECIONALES**

La determinación y asignación de incentivos variables discrecionales a los empleados a partir de un conjunto definido de remuneración variable está sujeta a numerosos criterios de evaluación cuantitativos y cualitativos, con especial énfasis en el resultado, la conducta personal, la conducta empresarial (incluida la actuación en el mejor interés de los clientes), las responsabilidades, el cargo y la función del individuo. También tiene en cuenta los niveles de remuneración de mercado vigentes.

Al margen de que la fijación del VCP se realiza a nivel de grupo, la determinación y concesión de premios de incentivos variables discrecionales queda a la entera discreción de CS Bank.

CS Bank podrá modificar en cualquier momento los términos relativos a la concesión, el devengo y la liquidación de los incentivos para cumplir con la legislación o los requisitos reglamentarios pertinentes.

### **6.1. RESULTADOS**

CS Bank adopta una cultura de resultados con especial hincapié en la gestión disciplinada del riesgo, la ética y la conducta orientada al cumplimiento de las normas.

Las decisiones de asignación se basan en los resultados del Grupo CS, de CS Bank, de la división y de la persona. Para ello, CS Bank cuenta con un sistema integral de gestión de resultados basado en dos calificaciones de resultado: Contribución y Comportamiento.

Las calificaciones de contribución se basan normalmente en factores objetivos, como la consecución de los objetivos presupuestarios, el aumento de la cuota de mercado y la culminación satisfactoria de un proyecto.

Las normas de comportamiento que abarcan la conducta y la ética, el riesgo y el control forman parte integrante del sistema de gestión de resultados, y se concretan en seis normas clave que respaldan la estrategia y la visión general del negocio de CS Bank: orientación al cliente; responsabilidad, incluida la ética, el riesgo, el control y el cumplimiento normativo; alianza con los clientes, los compañeros y otros agentes externos; meritocracia; gestión de los interesados y transparencia.

Los sistemas de gestión de resultados están concebidos para fomentar el trabajo en equipo y la colaboración, así como para apoyar una sólida cultura de conducta y valores éticos y normas profesionales, plasmados en el Código de Conducta y las Normas de Conducta y Ética del Grupo CS. Todos los directivos y empleados son conocedores de los aspectos de riesgo de la remuneración y del modo en que se tiene en cuenta su actuación en las recomendaciones de concesión de incentivos variables discrecionales.

### **6.2. PERSONAL IDENTIFICADO**

El personal identificado está sujeto a un nivel de control mayor en relación con la adecuación de su remuneración a las consideraciones de resultados y de riesgo.

Además, las funciones y/o los niveles específicos de los empleados se consideran en parte con miras a determinar el potencial de un individuo (o grupo de individuos) para CS a un riesgo inadecuado. Se tienen en cuenta tanto los riesgos financieros -como por ejemplo los riesgos de crédito, de mercado y de liquidez- así como los no financieros, como por ejemplo los de cumplimiento normativo, legales, operativos y de reputación.

De acuerdo con el artículo 32.2 de la Ley 10/2014 y la Directriz 5 de las Directrices sobre

## **POLÍTICA DE REMUNERACIÓN DE CREDIT SUISSE BANK**

---

Remuneración de la ABE, CS Bank debe realizar anualmente una autoevaluación para identificar todas las categorías personales que entran en la definición de Personal Identificado. Anualmente se remitirá al Banco de España, y en todo caso siempre que se produzcan cambios significativos, una lista en la que se indiquen dichas categorías.

La autoevaluación anual de CS Bank se basa en los criterios cualitativos y cuantitativos establecidos en el Reglamento Delegado (UE) nº 604/2014 de la Comisión, de 4 de marzo de 2014, por el que se completa la Directiva 2013/36/UE del Parlamento Europeo y del Consejo en lo que respecta a las normas técnicas de regulación en relación con los criterios cualitativos y cuantitativos apropiados para identificar las categorías de personal cuyas actividades profesionales tienen una incidencia importante en el perfil de riesgo de una entidad ("**Reglamento Delegado 604/2014 de la Comisión**"). El personal que entra o puede entrar en los criterios cualitativos del artículo 3 del Reglamento Delegado 604/2014 de la Comisión durante un período de al menos tres meses en un ejercicio financiero se considera Personal Identificado.

La documentación de la autoevaluación anual de CS Bank incluye la siguiente información:

- (i) la justificación de la autoevaluación y el alcance de su aplicación;
- (ii) el enfoque utilizado para evaluar los riesgos que surgen de la estrategia y las actividades de CS Bank;
- (iii) el modo en que se evalúa el personal;
- (iv) el papel y las responsabilidades de los órganos corporativos y las funciones internas de CS Bank que participan en la elaboración, supervisión, revisión y aplicación del proceso de autoevaluación
- (v) el resultado de la identificación.

El Comité de Remuneraciones es el encargado de llevar un registro del proceso de identificación y de sus resultados, velando por que CS Bank esté en condiciones de acreditar ante el Banco de España cómo se ha identificado al Personal Identificado de acuerdo con los criterios cualitativos y cuantitativos previstos en el Reglamento Delegado 604/2014 de la Comisión y los criterios adicionales que pueda incluir CS Bank en el futuro.

La documentación de la autoevaluación anual de CS Bank debe incluir, al menos, el número de Personal Identificado, incluido el número de Personal Identificado por primera vez, las responsabilidades y actividades del puesto, los nombres u otro identificador único y la asignación dentro de CS Bank del Personal Identificado a las áreas de negocio y una comparación con los resultados de la autoevaluación del año anterior.

La documentación debe incluir también a los miembros del personal que hayan sido identificados con arreglo a criterios cuantitativos, pero cuyas actividades profesionales se evalúen como si no tuvieran un impacto material en el perfil de riesgo de CS Bank, de conformidad con el artículo 4 del Reglamento Delegado 604/2014 de la Comisión. Dichas evaluaciones deberán estar debidamente documentadas, lo que incluye la justificación de las exclusiones aplicadas. CS Bank conservará la referida documentación durante al menos diez años.

## **7. ESTRUCTURA RETRIBUTIVA DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN**

El cargo de consejero no es remunerado, salvo en el caso de aquellos miembros del consejo de administración nombrados (i) como consejeros delegados o a los que el Consejo de Administración atribuya funciones ejecutivas en virtud de otro título (los "**Consejeros Ejecutivos**") (ii) como consejeros independientes (los "**Consejeros Independientes**").

### **7.1. Remuneración de los Consejeros Ejecutivos**

Cada Consejero Ejecutivo percibirá una retribución compuesta por los siguientes conceptos, que se concretarán en su contrato de conformidad con lo dispuesto en el artículo 249 del texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, desarrollado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, (la "**Ley de Sociedades de Capital**") u otra normativa que resulte de aplicación:

- (i) Una retribución fija en metálico;
- (ii) una retribución variable en metálico en función del grado de consecución de objetivos cualitativos o cuantitativos;
- (iii) una retribución variable consistente en la entrega de acciones o instrumentos de retribución diferida cuyo valor podrá vincularse a la cotización de las acciones de CREDIT SUISSE GROUP AG, a los beneficios de sus distintas divisiones o a otros criterios establecidos por el Grupo CS, con sujeción a los requisitos establecidos en la legislación vigente en cada momento. No obstante, la aplicación de este tipo de retribución requerirá, en todo caso, un acuerdo de la Asamblea de Accionistas en el que se indique el número máximo de acciones o el valor máximo de los instrumentos de retribución diferida que podrán destinarse a este sistema de retribución en cada ejercicio, que se ajustará a las reglas y limitaciones establecidas en el apartado 4 de la Política de Remuneración;
- (iv) aportaciones al plan de pensiones;
- (v) póliza de seguro de muerte e invalidez;
- (vi) póliza de seguro de salud;
- (vii) prima por reubicación en otro puesto, de acuerdo con la normativa vigente de la Compañía;
- (viii) coche de empresa, según la normativa vigente de la Compañía;
- (ix) vales de comida, bonos o similares para el pago en especie de comidas, según la normativa vigente de la Compañía;
- (x) posibles indemnizaciones por cese en el cargo o por finalización de su relación con la Compañía y
- (xi) adicionalmente, complementos relacionados con su cargo y otras retribuciones en especie, de acuerdo con las políticas generales de remuneración de la Compañía.

---

La retribución global máxima anual de los Consejeros Ejecutivos deberá ser aprobada por la asamblea de accionistas y permanecerá en vigor hasta que se apruebe su modificación.

Salvo que la asamblea de accionistas determine otra cosa, la asignación de la retribución entre los Consejeros Ejecutivos se establecerá por decisión del Consejo de Administración, que deberá tener en cuenta las funciones y responsabilidades atribuidas en los contratos celebrados con ellos.

En todo caso, la retribución de los Consejeros Ejecutivos deberá ajustarse a la Política de Remuneración.

## **7.2. Remuneración de los Consejeros Independientes**

Cada Consejero Independiente percibirá:

- (i) una retribución fija anual en metálico por su condición de miembro del Consejo de Administración y, adicionalmente
- (ii) una asignación fija anual por ser miembro de alguno de los comités del Consejo de Administración.

La retribución global anual máxima de los Consejeros Independientes deberá ser aprobada por la asamblea de accionistas y permanecerá en vigor hasta que se apruebe su modificación.

La cuantía concreta a percibir por cada uno de los Consejeros Independientes por ser miembro del Consejo de Administración y por ser miembro de cada una de las comisiones será fijada anualmente por el Consejo de Administración, será la misma para todos los Consejeros Independientes y permanecerá vigente hasta que se apruebe su modificación.

En todo caso, la retribución de los Consejeros Independientes deberá ajustarse a la Política de Remuneración.

## **7.3. Gastos**

CS Bank deberá reembolsar a todos los miembros del Consejo de Administración todos los gastos en que razonablemente puedan incurrir en el ejercicio de sus funciones y, en todo caso, de acuerdo con la política de gastos aprobada por CS Bank o por el Grupo CS.

## **8. CUMPLIMIENTO CON OTRAS POLÍTICAS Y CON EL CÓDIGO DE CONDUCTA**

La presente Política de Remuneración se considera conforme con el resto de políticas del Grupo CS, en la medida en que se relacionen o tengan impacto en la remuneración. Entre ellas se incluyen políticas como:

- CM-10000 – Manual de cumplimiento normativo del Banco
- GP-00012 – Escalamiento
- GP-00015 – Principios generales para una supervisión eficaz
- GP-00024 – Igualdad de oportunidades en el empleo y dignidad en el trabajo
- GP-00057 – Participación en el capital social



- 
- GP-00363 – Operaciones con cuentas personales de los empleados
  - GP-00103 – Riesgo para la reputación
  - GP-01058 – Disciplina
  - P-00135 – Asignación de incentivos variables discrecionales

Otros documentos, como el Plan, el Estatuto del Comité de Remuneraciones del Grupo CS y el Código de Conducta del Grupo son relevantes y forman parte de la Política de Remuneración.

En caso de conflicto entre ésta y otras políticas, el Comité de Remuneraciones adoptará una decisión basada en el mejor interés de todas las partes, teniendo en cuenta aspectos legales y otros factores relevantes.

\* \* \* \* \*