



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

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

La Política de Remuneración que se expone a continuación es 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 2014, 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 con arreglo a la Directiva 2013/36/UE y las Directrices de la Autoridad Europea de Valores y Mercados (AEVM) sobre políticas y prácticas de remuneración (MiFID).

A efectos del presente documento:

- El término «**Consejo de Administración**» significa el Consejo de Administración de CS Bank y/o de cada una de sus filiales consolidadas.
- El término «**devolución**» (*clawback*) significa un acuerdo en virtud del cual el miembro del personal debe devolver a la entidad, en determinadas condiciones, la propiedad de un importe de remuneración variable abonado en el pasado o que ya se haya devengado.
- El término «**remuneración**» significa todas las formas de remuneración fija y variable e incluye los pagos y prestaciones, monetarios o no monetarios, concedidos directamente al personal por CS Bank o en su nombre a cambio de servicios profesionales prestados por el personal, los pagos de participación en cuenta con arreglo al artículo 4, apartado 1, letra d), de la Directiva 2011/61/UE, y otros pagos efectuados a través de métodos y vehículos que, de no considerarse remuneración, llevarían a eludir los requisitos en materia de remuneración de la Directiva 2013/36/UE.
- El término «**Comité de Remuneraciones**» significa el Comité de Remuneraciones del Consejo de Administración de CS Bank.
- El término «**Grupo CS**» significa el grupo formado por “CREDIT SUISSE GROUP AG”, sus sucursales y sus filiales, incluido CS Bank.
- El término «**Personal Identificado**» significa el personal cuyas actividades profesionales tienen un impacto sustancial en el perfil de riesgo de la entidad conforme a los criterios establecidos en el Reglamento Delegado (UE) 2021/923 de la Comisión.
- El término «**Instrumentos**» significa aquellos instrumentos financieros u otros contratos comprendidos en una de las dos categorías mencionadas en el artículo 94, apartado 1, letra l), de la Directiva 2013/36/UE.
- El término «**personal**» comprende (i) todos los empleados de CS Bank y sus filiales consolidadas y (ii) los miembros de su Consejo de Administración.
- El término «**devengo**» significa el efecto por el cual el personal se convierte en legítimo titular de la remuneración variable otorgada, independientemente del instrumento que se utilice para el pago o de si dicho pago está sujeto a periodos 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 para aplicar una estrategia global de capital humano para atraer, retener, retribuir y motivar a dichos individuos es fundamental para que el Grupo CS alcance el éxito a largo plazo. La remuneración es un componente clave de la estrategia de capital humano del Grupo CS, ya que este aplica 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**»), en la que se ofrece a responsables y empleados una descripción detallada de nuestros principios, estructuras e instrumentos, así como las normas y procesos definidos con respecto al desarrollo, la aplicación, la gestión y la administración de la remuneración. La Política Global de Remuneración del Grupo CS está orientada a los objetivos siguientes:

- Fomentar una cultura de resultados basada en los méritos, que diferencie y recompense el desempeño excelente, tanto a corto como a largo plazo, y reconozca los valores del Grupo CS.
- Permitir que el Grupo CS atraiga y retenga a los empleados, motivándolos para lograr resultados con integridad y equidad.
- Lograr un equilibrio entre la remuneración fija y la variable para reflejar adecuadamente el valor y la responsabilidad de la función desempeñada e incidir en los comportamientos y acciones adecuados.
- Promover prácticas de gestión de riesgos que sean eficaces y acordes con la cultura de cumplimiento y control del Grupo CS.
- Crear una cultura que cumpla las estrictas normas de conducta y ética mediante un sistema de aplicación tanto de penalizaciones (malus) como de retribuciones.
- Fomentar el trabajo en equipo y la colaboración 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 las condiciones del mercado.
- Tener en cuenta los resultados a largo plazo del Grupo CS, con el fin de crear valor sostenible para sus accionistas.

El Grupo CS tiene el compromiso de aplicar prácticas de remuneración responsables. La necesidad de retribuir a los empleados del 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 una 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 de una manera que no fomente la asunción de riesgos excesivos ni la infracción de la legislación, directrices y reglamentos aplicables, teniendo en cuenta la posición de capital y los resultados económicos del Grupo CS a largo plazo.

La Política Global de Remuneración del Grupo CS se ha elaborado tomando como referencia los principios de remuneración establecidos por la Autoridad Suiza de Supervisión de los Mercados Financieros (FINMA) y otros organismos reguladores en los países donde el Grupo CS opera, y se aplica 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 la Ordenanza Suiza contra la Remuneración

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

Excesiva con respecto a las Sociedades Anónimas Cotizadas (VegüV, por sus siglas en alemán), así como a otra legislación y reglamentos nacionales aplicables.

La Política Global de Remuneración del Grupo CS ha servido de base para elaborar la Política de Remuneración de CS Bank, donde se describen 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 2014, 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 de 2015, por el que se desarrolla la Ley 10/2014, de 26 de junio de 2014, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito («**RD 84/2015**»).
- las Directrices de la ABE sobre políticas de remuneración adecuadas con arreglo a la Directiva 2013/36/UE («**Directrices sobre Remuneración de la ABE**»);
- las Directrices de la AEVM sobre políticas y prácticas de remuneración (MiFID) («**Directrices sobre Remuneración de la AEVM**»).

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 las variaciones del enfoque estándar de CS Bank en materia de remuneración están contempladas en la Política de Remuneración y deben ser aprobadas por el Comité de Remuneraciones. No obstante, la aplicación de la Política de Remuneración varía según las distintas categorías de personal, en particular, los miembros del Consejo de Administración y otro Personal Identificado. Todos los planes aplicados conforme a la Política de Remuneración están sujetos a modificación o finalización en cualquier momento, según el criterio de CS Bank.

2. MARCO DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIÓN DE CS BANK

En el Marco de la Política de Remuneración de CS Bank se resumen las características clave de dicha Política y se establecen algunos principios fundamentales que sirven de orientación para gestionar las políticas, prácticas y planes de CS Bank.

Visión:

Mantener una Política de Remuneración responsable, basada en los resultados y acorde con los intereses a largo plazo de nuestros empleados y accionistas.

Objetivo:

Lograr el equilibrio adecuado entre satisfacer las expectativas de los accionistas, pagar a nuestros empleados una remuneración competitiva y responder al entorno jurídico y normativo de manera oportuna.

Enfoque:

Figura 1

Enfoque de CS Bank	Principios orientativos
Gestión	<ul style="list-style-type: none">■ Procedimientos de gestión claramente definidos y documentados.■ Comité de Remuneraciones independiente y asesores del comité.■ Las políticas, procesos y planes son claros, transparentes y auditables.

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

Alineación con los resultados	<ul style="list-style-type: none"> ■ El Comité de Riesgos y el Comité de Remuneraciones miden el impacto y los resultados de los empleados que trabajan en funciones que pueden exponer a CS Bank a riesgos importantes. ■ Requisitos de participación obligatoria para los miembros del Consejo Ejecutivo. ■ Planes de remuneración y gastos generales de remuneración aprobados por el Consejo de Administración.
Determinación de la remuneración individual	<ul style="list-style-type: none"> ■ Recompensar los resultados anuales de CS Bank medidos en relación con: <ol style="list-style-type: none"> 1. Los indicadores clave de rendimiento previstos. 2. Los resultados del ejercicio anterior. 3. Los resultados de los competidores. ■ Acordes con la evolución del negocio, incluidas las métricas relacionadas con los riesgos. ■ Reconocer y recompensar la colaboración entre divisiones. ■ Adjudicar y diferenciar la remuneración en función del resultado y las contribuciones individuales. ■ Se tienen en cuenta los comentarios de la función de control.
Estructura e instrumentos retributivos	<ul style="list-style-type: none"> ■ Enfoque de remuneración total. ■ Facilitar la competitividad pagando niveles de remuneración competitivos que se ajusten al mercado para funciones y experiencia comparables, sujetos a resultados. ■ Promover la meritocracia premiando los resultados individuales y haciendo especial hincapié en la contribución, la gestión de riesgos, la ética y el control. ■ Igualdad de oportunidades en materia de remuneración.
Estructura e instrumentos retributivos	<ul style="list-style-type: none"> ■ establecer un equilibrio adecuado de remuneración fija y la variable, en consonancia con la alineación y la posición de riesgos y el puesto en CS Bank. ■ Una parte significativa de la remuneración variable debe ser diferida y acorde con los resultados a largo plazo de CS Bank y sus divisiones conforme a la normativa aplicable. ■ Promover prácticas sólidas de gestión de riesgos y, en particular, no crear incentivos que expongan a CS Bank a riesgos inadecuado.

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

- Mercados Globales (GM, por sus siglas en inglés)
- Banca de Inversión y Mercados de Capital (IBCM, por sus siglas en inglés)

CS Bank fomenta la colaboración entre las divisiones. Las dos divisiones de negocio cuentan con el apoyo de las funciones corporativas globales, instauradas a nivel de grupo, que garantizan un apoyo, control y supervisión eficaces de las actividades de negocio. A efectos de la Política de Remuneración, determinadas funciones independientes que participan activamente a la hora de evaluar y revisar la remuneración se denominan en conjunto funciones de control e incluyen, 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.

La Política de Remuneración es acorde con los objetivos de la estrategia empresarial y de riesgo de CS Bank, incluidos los objetivos relacionados con el riesgo medioambiental, social y de gobierno (ESG10), la cultura y los valores corporativos, la cultura de riesgo (también con respecto a los intereses a largo plazo de CS Bank) y las medidas utilizadas para evitar conflictos de intereses, y no debe fomentar la

asunción de riesgos excesivos.

2.1. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE REMUNERACIÓN

CS Bank no tolera ninguna forma de discriminación, en particular, la basada en el origen étnico, la nacionalidad, el sexo, la orientación sexual, la identidad de género, la religión, la edad, el estado civil, un embarazo, una discapacidad o cualquier otra condición protegida por la legislación española. CS Bank fomenta un entorno de trabajo seguro y saludable en el que no caben la discriminación, el acoso y las represalias.

Todos los aspectos de la Política de Igualdad de Oportunidades y Dignidad en el Trabajo del Grupo CS (GP-00024) se aplican de igual modo al proceso de fijación 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, por ejemplo (sin limitación) la rentabilidad de CS Bank o la división y el departamento de la persona en cuestión, así como las necesidades estratégicas de CS Bank.

La Política de Remuneración es neutral en cuanto al género, es decir, el personal, independientemente de su género, recibirá la misma remuneración por el mismo trabajo o uno de igual valor, de acuerdo con el punto 65 del artículo 3, apartado 1, de la Directiva 2013/36/UE y el artículo 157 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea.

CS Bank podrá demostrar que garantiza que todos los aspectos de la Política de Remuneración son neutrales en lo que se refiere al género, incluidas las condiciones de adjudicación y pago de la remuneración.

3. GOBERNANZA DE LA REMUNERACIÓN

Las prácticas de gobernanza de la remuneración de CS Bank, que se establecen en la presente Política, forman parte de la estructura general de gobierno corporativo de CS Bank. Deben considerarse junto con las demás políticas y directrices de CS Bank relativas a su gobierno.

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 cuenta con una política de separación clara de las responsabilidades entre la recomendación, la revisión y la aprobación de los planes de remuneración.

El Consejo de Administración es responsable de aplicar la Política de Remuneración, así como de las normas y los reglamentos relacionados. También tiene la responsabilidad general de aprobar los planes y gastos de remuneración.

El Comité de Remuneraciones es el órgano que supervisa y dirige las políticas y prácticas de remuneración en CS Bank. Está formado por miembros del consejo de administración 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 es responsable de determinar, revisar y proponer recomendaciones de remuneración para que el Consejo de Administración las apruebe. En particular, el Comité de Remuneraciones informa de la política general de remuneración de los miembros del Consejo de

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

Administración, directores generales y directivos similares, así como de la remuneración individual y otras condiciones contractuales aplicables a los miembros del Consejo de Administración que desempeñan funciones ejecutivas. Además, garantiza que la política se cumpla.

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

La alta dirección de CS Bank es responsable de ofrecer recomendaciones basadas en los resultados y otras fuentes de información, como evaluaciones comparativas externas de la remuneración en el mercado y tendencias.

3.2. APLICACIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIÓN

La aplicación de la Política de Remuneración es responsabilidad de todos los niveles de dirección de CS Bank. Para facilitar su aplicación, los responsables reciben formación y notas de orientación detalladas sobre cómo poner en práctica la Política de Remuneración. El Comité de Remuneraciones (o, por delegación, Recursos Humanos) también puede emitir suplementos de ubicación, alertas de la política y resoluciones de aplicación cuando sea necesario.

El Consejo de Administración garantiza que haya una revisión anual de la Política de Remuneración y su aplicación se comprueba periódicamente. La revisión abarca todos los planes aplicados conforme a la Política de Remuneración.

3.3. PARTICIPACIÓN DE LAS FUNCIONES DE CONTROL EN EL PROCESO DE REMUNERACIÓN

Las consideraciones de riesgo y control forman una parte esencial de los procesos de remuneración y evaluación de los resultados. El enfoque de CS Bank en cuanto a la remuneración se centra en el riesgo y el control interno y desincentiva la asunción de riesgos excesivos. Las funciones de control de CS Bank informan al Comité de Remuneraciones sobre incumplimientos relevantes de las políticas o prácticas internas del Grupo, incluidos el Código de Conducta y las Normas de Conducta y Ética del Grupo. Auditoría Interna, dentro del procedimiento estándar, lleva a cabo revisiones periódicas de la remuneración para garantizar que se cumplen las normas de la Política de Remuneración, los reglamentos externos y las directrices, y que se aplican de forma coherente los procesos para lograr y mantener acuerdos equilibrados de remuneración de incentivos. El Comité de Remuneraciones tiene en cuenta los comentarios de las funciones de control en su revisión anual de los resultados de CS Bank.

3.4. INDEPENDENCIA Y COMPETENCIA DE LAS FUNCIONES DE CONTROL

Para evitar posibles conflictos de intereses, la remuneración variable 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 función de control responde ante un jefe global de la función en cuestión (instaurado a nivel de grupo) y no de CS Bank.

La remuneración de las funciones de control se fija en niveles suficientes para garantizar que se pueda atraer y retener a profesionales competentes y con experiencia a lo largo de los ciclos económicos.

3.5. COMUNICACIÓN Y REVELACIÓN DE INFORMACIÓN SOBRE REMUNERACIÓN

Un objetivo importante de la Política de Remuneración es proporcionar a todas las partes pertinentes, tanto internas como externas, la información y transparencia oportunas, fomentando así que se comprendan a fondo las prácticas de remuneración de CS Bank.

A lo largo del año, se comunican a los empleados los detalles de los programas de remuneración y los

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

planes de incentivos. CS Bank mantiene un sitio en la intranet en el que se recogen los detalles de los planes de incentivos, incluidas las condiciones, los calendarios de devengo y los valores actuales.

Dentro del Informe Anual, CS Bank y el Grupo CS ofrecen una amplia información sobre la remuneración. Además, el Grupo CS informa sobre el tema a lo largo del ejercicio mediante notas de prensa, informes trimestrales o información en su sitio web.

El Consejo de Administración de CREDIT SUISSE GROUP AG somete el Informe sobre Remuneración anual a la votación consultiva de los accionistas en la Junta General Anual (JGA).

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

- Información clara, comprensible y comparable sobre su gobierno corporativo, 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 la remuneración devengada en cada ejercicio por los miembros del Consejo de Administración, que deberá reflejar la remuneración total devengada, desglosada por conceptos retributivos, y la remuneración total devengada en cada ejercicio por cada uno de los miembros de dicho Consejo. Esta información contendrá todos los conceptos retributivos devengados, con independencia de su naturaleza o la entidad del grupo que los abone.
- Información sobre los resultados de la votación de la junta general de accionistas y sobre la política de remuneración de los miembros del consejo de administración, con arreglo al artículo 33.3 de la Ley 10/2014, indicando el *quorum* 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 enfoque de remuneración total basado en dos componentes principales: la remuneración fija y la remuneración variable, incluida la parte de esta última que puede diferirse. El objetivo es lograr un equilibrio adecuado entre estos elementos. Los Instrumentos de remuneración están concebidos para ajustar a largo plazo los intereses de los empleados y de los accionistas y obligacionistas, y 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 concebida para garantizar que no se incentive la asunción de riesgos excesivos. La proporción de la remuneración fija con respecto a la variable difiere de un empleado a otro, dependiendo del cargo y la función en CS Bank.

En la remuneración total, los componentes fijos y variables estarán debidamente equilibrados. El componente fijo constituirá una parte lo suficientemente importante de la remuneración total.

Remuneración fija

La remuneración fija, que se suele abonar en forma de salario base, se fundamenta en las competencias, la titulación y la experiencia pertinente de la persona, así como en las responsabilidades que la función exige y factores externos del mercado.

La remuneración fija puede incluir asignaciones basadas en la función y cualquier otro tipo de pagos o prestaciones para el personal que cumplan las condiciones para su adjudicación establecidas en la

sección 5 de las Directrices sobre Remuneración de la ABE.

Remuneración variable

El nivel de la remuneración variable otorgada, denominada incentivo variable discrecional, queda a la entera discreción de CS Bank y puede ser cero en casos de conducta indebida o resultados deficientes, por otros motivos, o según el criterio exclusivo de CS Bank. No existe ningún derecho, y no debería haber expectativa alguna por parte de los empleados, de recibir un incentivo variable discrecional, incluso si se hubieran realizado pagos tales o similares en años anteriores.

CS Bank toma decisiones sobre la remuneración variable basándose en los resultados absolutos y relativos de CS Bank y sus divisiones, los resultados del Grupo CS, así como los objetivos de desempeño individual acordados previamente de los empleados, los indicadores de resultados no financieros, el posicionamiento en el mercado y otros factores diversos.

La remuneración variable del Personal Identificado está sujeta al «límite de bonus» establecido en el artículo 34.1, apartado g, de la Ley 10/2014, que ordena un ratio máximo de la remuneración variable con respecto a la remuneración fija del 100 %. No obstante, y de conformidad con el mismo artículo, la junta general de accionistas de CS Bank podrá aprobar un porcentaje máximo superior, siempre que el componente variable no supere el 200 % del componente fijo. La aprobación de dicho nivel superior de remuneración variable tendrá lugar conforme al procedimiento establecido en el artículo 34.1, apartado g, de la Ley 10/2014.

Al evaluar los resultados para calcular los componentes variables de la remuneración, se efectuará un ajuste para todos los tipos de riesgos actuales y futuros, y se tendrá en cuenta el coste del capital y la liquidez necesarios.

A la hora de asignar los componentes variables de la remuneración en la entidad también se tendrán en cuenta todos los tipos de riesgos actuales y futuros.

4.2. REMUNERACIÓN DIFERIDA

Una parte sustancial (y, en cualquier caso, al menos el 40 %) de la remuneración variable del Personal Identificado se diferirá a lo largo de un periodo no inferior a cuatro o cinco años (cinco años para los miembros del Consejo) y se ajustará 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 conforme a acuerdos de aplazamiento no devengará más rápido que si estuviera prorrateada. En el caso de un componente de remuneración variable por una cantidad especialmente elevada, se diferirá al menos el 60 % del importe. La duración del periodo 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 remuneración variable, incluida la parte diferida, solo se pagará o devengará si es sostenible de acuerdo con la situación financiera de CS Bank y el Grupo CS en conjunto, y se justifica según los resultados de CS Bank, el Grupo CS y la unidad de negocio y el desempeño de la persona en cuestión.

Sin perjuicio de los principios generales del Derecho contractual y laboral español, la remuneración variable total se reducirá considerablemente cuando los resultados financieros de CS Bank y/o del Grupo CS sean débiles o negativos, teniendo en cuenta tanto la remuneración actual como las reducciones en el pago de cantidades devengadas anteriormente, incluido mediante acuerdos de penalización o devolución.

Todos los incentivos de remuneración diferida concedidos incluyen disposiciones de penalización que

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

permiten a CS Bank reducir o cancelar los incentivos pendientes antes de su liquidación, si los empleados incurrir en determinadas conductas negativas.

Además, todas las retribuciones de incentivos variables otorgadas al personal están sujetas a la devolución del variable diferido y no diferido, cuando hayan contribuido de manera significativa a unos resultados financieros débiles o negativos y en casos de fraude u otra conducta dolosa o negligencia grave que haya provocado pérdidas cuantiosas.

4.3. INSTRUMENTOS DE REMUNERACIÓN DIFERIDA

Con el fin de ajustar los intereses de los accionistas y los empleados, el pago de una parte sustancial (y, en cualquier caso, al menos el 50 %) de la remuneración variable del Personal Identificado, sea o no diferida, se establecerá en forma de participaciones o acciones ligadas a resultados emitidas con arreglo al Plan General de Acciones de Credit Suisse Group AG¹ (en su versión modificada, el «Plan») y los certificados de adjudicación relacionados, así como otros documentos aplicables del plan.

En el caso del Personal Identificado, una parte de la remuneración diferida suele entregarse en forma de acciones ligadas a resultados, que están sujetas a un ajuste negativo en caso de pérdidas en la división o de rentabilidad negativa sobre recursos propios de CS Bank. En general, la proporción de la remuneración variable en cada instrumento diferido depende del cargo y de la asunción de riesgos y puede variar de un ejercicio a otro según el criterio del Comité de Remuneraciones.

CS Bank también puede conceder una parte de la remuneración diferida del Personal Identificado en forma de Incentivos de Capital Contingentes (CCA, por sus siglas en inglés), que tienen derechos y riesgos similares a 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.

Se prohíbe a todo el personal realizar operaciones para cubrir la exposición económica vinculada a su remuneración a largo plazo antes de la adjudicación del devengo.

4.4. ACUERDOS DE REMUNERACIÓN ESPECÍFICOS

Aparte del proceso anual de revisión retributiva, existen numerosos acuerdos de remuneración a lo largo del ejercicio. Los más comunes se refieren a nuevas contrataciones o ceses y pueden implicar una remuneración variable mínima garantizada, incentivos de contratación, acuerdos de recompra, incentivos de retención o pagos por cese.

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

Los paquetes retributivos asociados a la remuneración o recompra de contratos en empleos anteriores se adecuarán a los intereses a largo plazo de CS Bank, incluyendo debidamente acuerdos de devolución, resultado, aplazamiento y retención.

El uso de estos acuerdos puede estar justificado según las circunstancias y si se han aplicado normas y autorizaciones específicas (según la tabla de autorizaciones de CS Bank). En el caso de la remuneración garantizada, si tal acuerdo es necesario en el momento de una nueva contratación, la garantía se limita a un año y puede estar vinculada a indicadores de rendimiento y conducta. Además, la política del Grupo CS establece que no se concedan garantías plurianuales. Quedan estrictamente prohibidos los

¹ Plan principal de remuneración de incentivos a largo plazo del Grupo CS.

acuerdos de remuneración garantizada a los empleados en activo.

5. FONDO DE REMUNERACIÓN 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 único fondo de remuneración variable para todos los empleados del Grupo CS (el «VCP», por sus siglas en inglés).

El objetivo del VCP es equilibrar la distribución 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 objetivos estratégicos, los resultados relativos en comparación con los homólogos, el control, el cumplimiento, las cuestiones relacionadas con el riesgo, la posición y tendencias del mercado y cualquier acontecimiento extraordinario. Para conocer una visión general de cómo se determinan los VCP, véase la **Figura 2**.

5.1. DEVENGO DE LA REMUNERACIÓN VARIABLE

El devengo de la remuneración variable se produce tanto a nivel de Grupo como de división. Se basa en medidas de resultados sostenibles y basadas en los beneficios, que incluyen un ajuste por el coste del capital y están sujetas a consideraciones sobre la situación del capital, beneficios y liquidez del Banco. Se tienen en cuenta factores no financieros, como las consideraciones ESG, y para las decisiones finales sobre el tamaño de los fondos también se consideran la situación del capital del Grupo a largo plazo, el entorno de riesgo y control en el que el Grupo opera y la necesidad de ofrecer 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 relacionados y, según su criterio, aplica ajustes (incluidos los negativos) para determinar sus recomendaciones, que se incluyen en los resultados financieros trimestrales del Grupo. Un devengo en el Grupo o a cualquier otro nivel no crea derechos legales de que los empleados sean tenidos en cuenta para los incentivos variables discrecionales, o de que los reciban.

5.2. ASIGNACIÓN POR DIVISIONES

La asignación de la remuneración variable difiere según la división. El resultado ajustado al riesgo de cada división se tiene en cuenta en la medida adecuada. Los ajustes de las asignaciones por divisiones se realizan a discreción del Consejo de Administración de Credit Suisse AG Group según las recomendaciones del Comité de remuneraciones de Credit Suisse AG Group-, y se ven influidos por la dirección estratégica a largo plazo, los acontecimientos significativos en materia de riesgos y control, la cultura de riesgo y los objetivos de las divisiones.

El Grupo suele utilizar un criterio de devengo que refleja las métricas de resultados ajustadas al riesgo de las divisiones, como la contribución económica (CE) y los resultados del Grupo en su conjunto.

El fondo de remuneración variable de las funciones corporativas es independiente de los fondos de las divisiones que generan ingresos y se basa en criterios específicos de cada función, así como en los resultados del Grupo en su conjunto. No depende del resultado de las áreas de negocio específicas que las funciones corporativas supervisan y apoyan, ni son adjudicaciones individuales para los empleados en esas funciones.

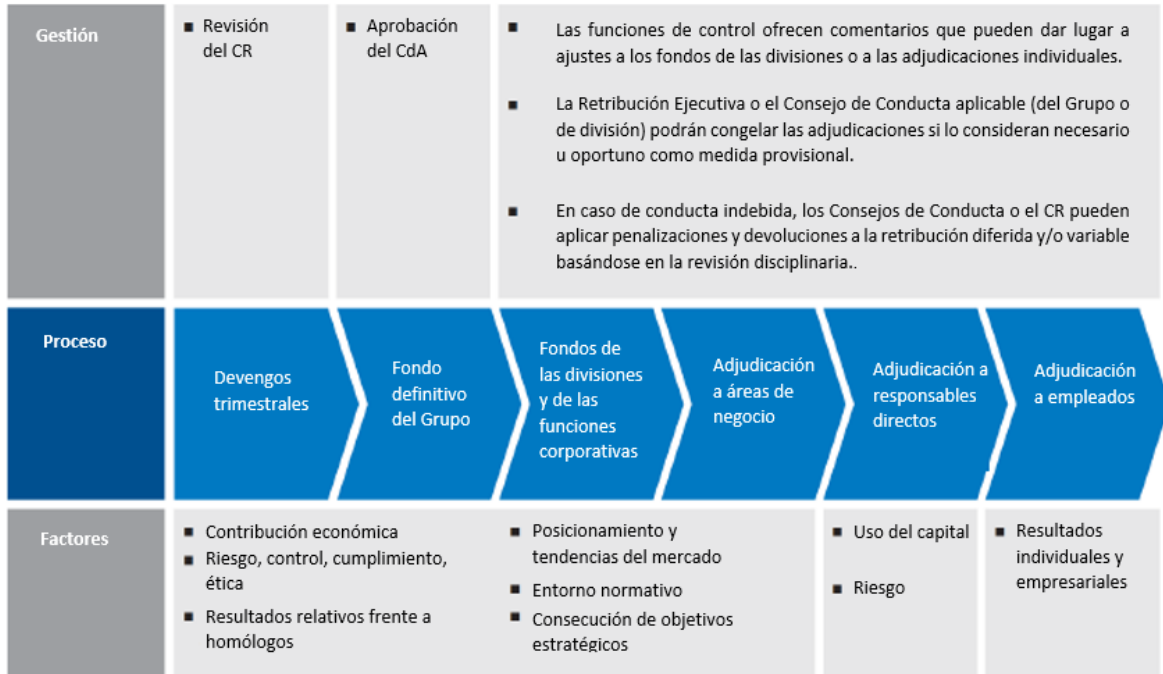
La asignación de la remuneración variable difiere en función de la división y el resultado ajustado al riesgo de cada división se tiene en cuenta en la medida oportuna. Los ajustes de las asignaciones por divisiones se realizan a discreción del Consejo de Administración de CREDIT SUISSE GROUP AG según las recomendaciones del Comité de Remuneraciones de CREDIT SUISSE GROUP AG, y se ven influidos

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

por la dirección estratégica a largo plazo y los objetivos de las divisiones.

El Grupo CS suele utilizar un criterio de devengo que refleja las 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 de las funciones corporativas es independiente de los fondos de las divisiones que generan ingresos y se basa en criterios específicos de cada función, así como en los resultados del Grupo CS en su conjunto. Además, no depende de los resultados de las áreas de negocio específicas que las funciones corporativas apoyan o supervisan.



6. DETERMINACIÓN DE LOS INCENTIVOS VARIABLES DISCRECIONALES

La determinación y asignación de incentivos variables discrecionales a los empleados a partir de un fondo definido de remuneración variable está sujeta a una gran variedad de criterios de evaluación cuantitativos y cualitativos, con especial énfasis en los resultados, la conducta personal, la conducta empresarial (incluida la actuación en interés de los clientes), las responsabilidades, el cumplimiento de los requisitos normativos (especialmente, las normas de conducta y, en particular, la revisión de la idoneidad de los instrumentos vendidos a los clientes por las personas pertinentes) y los procedimientos internos, el trato justo y la satisfacción de los clientes, el puesto y la función. También se tienen en cuenta los niveles de remuneración aplicables en el mercado.

Con independencia de que la determinación del VCP se haga a nivel de grupo, la determinación y concesión de incentivos variables discrecionales queda a la entera discreción de CS Bank.

En cualquier momento, CS Bank podrá modificar las condiciones relativas a la concesión, el devengo y la liquidación de los incentivos para cumplir la legislación o los requisitos normativos aplicables.

6.1. RESULTADOS

CS Bank adopta una cultura de resultados haciendo especial hincapié en la gestión disciplinada del

riesgo, la ética y el comportamiento centrado en el cumplimiento.

Las decisiones de asignación se basan en los resultados del Grupo CS, CS Bank, la división y la persona. Para ello, CS Bank cuenta con un sistema de gestión integral de los resultados basado en dos calificaciones: contribución y comportamientos. A los responsables se les proporciona, y tienen la obligación de cumplir, los requisitos del Kit de Información de Fin de Ejercicio para Responsables Directos «MyPerformance», que contiene información relevante sobre el proceso de evaluación del resultado. La gestión del resultado en el Grupo UBS se basa en nuestros principios de orientación al cliente, conectividad e impacto sostenible, así como en nuestros comportamientos de responsabilidad con integridad, colaboración e innovación, que reflejan los valores y la cultura corporativa de la compañía. Se evalúa y recompensa a los empleados por su contribución e impacto conforme a una serie de ambiciosos objetivos financieros y no financieros acordes con la estrategia del Grupo y de CS Bank, en particular, la gestión de riesgos, incluidos los relacionados con el clima y el medio ambiente (cuando proceda), pero también su contribución a los comportamientos de la compañía. Los objetivos deben acordarse entre los empleados y sus responsables directos antes de que finalice el primer trimestre. Por consiguiente, los empleados reciben dos categorías de resultados distintas: una por el logro de su contribución e impacto en los objetivos financieros y no financieros, y otra por cómo han mostrado los comportamientos de UBS. Esta evaluación garantiza un vínculo entre los comportamientos, la contribución, la consecución de los objetivos y la recompensa. Para obtener más información sobre estos principios y el Proceso de Gestión del Resultado general, consulte ([goto/MyImpact](#)).

6.2. PERSONAL IDENTIFICADO

El Personal Identificado está sujeto a un mayor nivel de escrutinio en cuanto a la adecuación de su remuneración a las consideraciones de resultados y riesgos.

Además, las funciones y/o niveles específicos de los empleados se tienen en cuenta en parte con el fin de determinar el potencial de una persona (o grupo de personas) para CS a un riesgo inadecuado. Se consideran tanto los riesgos financieros (p. ej., los de crédito, mercado y liquidez) como los no financieros (p. ej., los de cumplimiento, jurídicos, operativos y de reputación).

Con arreglo al artículo 32.2 de la Ley 10/2014 y la Directriz 5 de las Directrices sobre Remuneración de la ABE, CS Bank debe llevar a cabo cada año una autoevaluación para identificar todas las categorías de personal comprendidas en la definición de Personal Identificado. Con carácter anual y, en todo caso, siempre que se hayan producido cambios significativos, se remitirá al Banco de España 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) 2021/923 de la Comisión, de 25 de marzo de 2021, por el que se complementa la Directiva 2013/36/UE del Parlamento Europeo y del Consejo en lo que respecta a las normas técnicas de regulación por las que se establecen los criterios de definición de las responsabilidades de dirección, las funciones de control, las unidades de negocio importantes y la incidencia significativa en el perfil de riesgo de una unidad de negocio importante, y se establecen los criterios para determinar los miembros del personal o las categorías de personal cuyas actividades profesionales tienen una incidencia en el perfil de riesgo de la entidad comparable en importancia a la de los miembros del personal o las categorías de personal a que se refiere el artículo 92, apartado 3, de dicha Directiva («**Reglamento Delegado 2021/923 de la Comisión**») y, cuando sea necesario, para garantizar la identificación completa de todo el personal cuyas actividades profesionales tengan un impacto significativo en el perfil de riesgo de CS Bank, criterios adicionales establecidos por la entidad que reflejen los niveles de riesgo de las diferentes actividades dentro de CS Bank y el impacto de los miembros del personal en el perfil de riesgo. Se considera Personal Identificado a aquel que cumple o puede cumplir los criterios cualitativos del artículo 5 del Reglamento Delegado 2021/923 de la Comisión durante un periodo mínimo de tres meses en un ejercicio.

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

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

- (i) La justificación de la autoevaluación y el alcance de su aplicación.
- (ii) El enfoque utilizado para evaluar los riesgos derivados de la estrategia y las actividades empresariales de CS Bank.
- (iii) Cómo se evalúa al personal.
- (iv) La función y responsabilidades de los órganos corporativos y las funciones internas de CS Bank que participan en el diseño, la supervisión, la revisión y la aplicación del proceso de autoevaluación.
- (v) El resultado de la identificación.

El Comité de Remuneraciones se encarga de llevar un registro del proceso de identificación y sus resultados y de garantizar que CS Bank pueda demostrar al Banco de España cómo se ha reconocido al Personal Identificado con arreglo a los criterios cualitativos y cuantitativos previstos en el Reglamento Delegado 2021/923 de la Comisión y los criterios adicionales que CS Bank pueda incluir en el futuro.

La documentación de la autoevaluación anual de CS Bank debe contener, como mínimo, 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 áreas de negocio, así como una comparación con los resultados de la autoevaluación del ejercicio anterior.

Asimismo, la documentación debe incluir a los miembros del personal que hayan sido identificados conforme a criterios cuantitativos, pero cuyas actividades profesionales se considere que no tienen un impacto sustancial en el perfil de riesgo de CS Bank, con arreglo al artículo 6 del Reglamento Delegado 2021/923 de la Comisión. Esas evaluaciones deben estar debidamente documentadas, con una justificación de las exclusiones aplicadas. CS Bank conservará dicha documentación durante, al menos, diez años.

7. ESTRUCTURA RETRIBUTIVA DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

El cargo de consejero no está remunerado, salvo en el caso de aquellos consejeros nombrados (i) consejeros delegados o a los que el Consejo de Administración atribuya funciones ejecutivas con arreglo a otro cargo (los «**Consejeros Ejecutivos**»), o (ii) consejeros independientes (los «**Consejeros Independientes**»).

7.1. Remuneración de los Consejeros Ejecutivos

Cada Consejero Ejecutivo percibirá una remuneración compuesta por los conceptos siguientes, que se especificarán en su contrato con arreglo a lo dispuesto en el artículo 249 del texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, desarrollada por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, (la «**Ley de Sociedades de Capital**») o cualquier otra legislación que resulte aplicable:

- (i) Una asignación fija en efectivo.
- (ii) Una remuneración variable en efectivo que dependerá del nivel de consecución de objetivos cualitativos o cuantitativos.
- (iii) Una remuneración variable que consistirá en la entrega de acciones o instrumentos de remuneración diferida cuyo valor podrá estar vinculado al precio de las acciones de CREDIT

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

SUISSE GROUP AG, a los beneficios de las distintas divisiones de la misma o a otros criterios establecidos por el Grupo CS, con sujeción a los requisitos que la legislación vigente disponga en cada momento. No obstante, la aplicación de este tipo de remuneración requerirá en todo caso un acuerdo de la Junta General de Accionistas, en el que se indicará el número máximo de acciones o el valor máximo de los instrumentos de remuneración diferida que podrán asignarse a este sistema de remuneración en cada ejercicio, que se ajustará a las reglas y limitaciones establecidas en la sección 4 de la Política de Remuneración.

- (iv) Aportaciones al plan de pensiones.
- (v) Póliza de seguro de fallecimiento e invalidez.
- (vi) Póliza de seguro médico.
- (vii) Prima por reubicación en otro puesto conforme a la política aplicable en la Compañía.
- (viii) Coche de empresa conforme a la política aplicable en la Compañía.
- (ix) Cheques de comida, tarjetas o similares para el pago en especie de comidas conforme a la política aplicable en la Compañía.
- (x) Posibles indemnizaciones por cese en el cargo o fin de su relación con la Compañía.
- (xi) De manera adicional, complementos relacionados con su puesto y otra remuneración en especie de acuerdo con las políticas generales de remuneración de la Compañía.

La remuneración anual global máxima de los Consejeros Ejecutivos debe ser aprobada por la junta de accionistas y continuará en vigor hasta que se apruebe una modificación.

Salvo que la junta de accionistas lo determine de otro modo, la distribución de la remuneración entre los Consejeros Ejecutivos se establecerá por decisión del Consejo de Administración, que deberá tener en cuenta las funciones y responsabilidades asignadas en los contratos formalizados con ellos.

En todos los casos, la remuneración de los Consejeros Ejecutivos debe ajustarse a la Política de Remuneración.

7.2. Remuneración de los Consejeros Independientes

Cada Consejero Independiente percibirá:

- (i) Una remuneración fija anual en efectivo por ser miembro del Consejo de Administración.
- (ii) Una asignación fija anual por ser miembro de cualquiera de los comités del Consejo de Administración.

La remuneración anual global máxima de los Consejeros Independientes debe ser aprobada por la junta de accionistas y continuará en vigor hasta que se apruebe una modificación.

La cantidad específica pagadera a cada uno de los Consejeros Independientes por ser miembro del Consejo de Administración y de cada uno de los comités será fijada anualmente por el Consejo de Administración, será la misma para todos los Consejeros Independientes y continuará en vigor hasta que se apruebe una modificación.

En todos los casos, la remuneración de los Consejeros Independientes debe 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 puedan incurrir de forma razonable al desempeñar sus funciones y, en cualquier caso, conforme a la política de gastos aprobada por CS Bank o el Grupo CS.

8. CUMPLIMIENTO DE OTRAS POLÍTICAS Y EL CÓDIGO DE CONDUCTA

Se considera que la presente Política de Remuneración cumple todas las demás políticas del Grupo CS, en la medida en que se refieran a la remuneración o la afecten. Esto incluye políticas como, por ejemplo:

- CM-10000 - Manual de cumplimiento normativo del Banco
- GP-00012 - Escalada de incidencias
- GP-00015 - Principios generales de 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 pertinentes y forman parte de la Política de Remuneración.

En caso de conflicto entre esta política y otras, el Comité de Remuneraciones tomará una decisión basada en el interés de todas las partes, teniendo en cuenta las consideraciones jurídicas y otros factores pertinentes.