

A photograph of a university campus with a large green lawn, trees, and a brick building in the background. The scene is bright and sunny.

Politiche di Remunerazione Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia

Anno 2023



Politiche di Remunerazione Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia

Anno 2023

LETTERA DEL PRESIDENTE DEL COMITATO REMUNERAZIONI DOTT.SSA EVELINA CHRISTILLIN

Gentili azioniste e azionisti,
in qualità di Presidente del Comitato Remunerazioni, insieme ai componenti Anna Maria Felle-gara e Lamberto Frescobaldi Franceschi Marini, abbiamo il piacere di presentarVi il documento “Politiche di Remunerazione del Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia – anno 2023” al cui interno viene dedicata una specifica attenzione alla rendicontazione sulle attività svolte in materia per l'anno appena trascorso.

Come noto, il 2022 è stato caratterizzato da eventi rilevanti che hanno influenzato fortemente lo scenario macro-economico, aumentando l'incertezza nei mercati, contribuendo alla crescita dell'inflazione e generando timori negli investitori.

In questo contesto particolarmente complesso, il nostro Gruppo ha continuato a garantire il proprio contributo al tessuto economico e sociale, assicurando vicinanza al territorio e sostegno all'economia reale a supporto di imprese e famiglie.

Il Gruppo ha proseguito inoltre il processo di trasformazioni previsto dal Piano Industriale attuando, in particolare, il “Progetto Banca Unica”, completando le integrazioni di Creval e Crédit Agricole FriulAdria in Crédit Agricole Italia.

Il tema della remunerazione rappresenta da sempre per il Gruppo un importante elemento strategico, in quanto consente di affrontare la competizione in modo efficace, riducendo i rischi presenti in un contesto di mercato sempre più complesso, sviluppando la cultura della conformità e permettendo di gestire in modo ottimale ed equo le risorse disponibili.

Nell'anno appena trascorso, gli Organi Sociali del Gruppo hanno continuato a dedicare particolare attenzione al tema delle politiche di remunerazione e incentivazione, materia sulla quale negli ultimi anni si è registrata un'evoluzione della normativa europea e nazionale per effetto della pubblicazione, tra l'altro, della Direttiva 2019/878/UE (cosiddetta CRD V), recepita nell'ordinamento italiano dal 37° aggiornamento della Circolare Banca d'Italia n. 285 del 17 dicembre 2013, pubblicato a novembre 2021.

La definizione delle politiche di remunerazione per il 2023 è stata pertanto elaborata tenendo nella necessaria considerazione sia l'incertezza dello scenario economico globale sia l'armonizzazione delle remunerazioni a livello di Gruppo. In particolare, viene data priorità ai principi di prudenza e lungimiranza, al fine di rispettare rigorosamente i requisiti di solidità e di liquidità e di rafforzare i sistemi di presidio e controllo del proprio profilo di rischio, e avvalorare anche le richieste delle Autorità di Vigilanza europee e nazionali.

Le politiche di remunerazione continuano altresì a prestare la massima attenzione sia al rispetto dei requisiti prudenziali sia al perseguimento di un risultato sostenibile e in quest'ottica il Comitato Remunerazioni, nel formulare le Politiche di Remunerazione per l'anno 2023, ha proseguito il percorso, già intrapreso nel corso degli ultimi anni, mirante a definire un impianto retributivo efficace e trasparente, rispettoso del quadro normativo di riferimento e allineato alle best practice del mercato italiano.



Le Politiche di Remunerazione 2023, in coerenza con quanto definito dalle Politiche di Remunerazione del Gruppo Crédit Agricole S.A. al quale il nostro Gruppo Bancario appartiene, sono ispirate ai principi di correttezza, trasparenza e merito e sono costruite con l'obiettivo primario di creare un effettivo e stabile valore aggiunto per tutti gli stakeholder, interni e esterni al Gruppo, in una prospettiva di lungo termine. Anche nel 2023 abbiamo pertanto ritenuto di confermare lo stretto collegamento con le linee guida del nostro Piano a Medio Termine, rafforzando nel contempo il rispetto dei principi della responsabilità sociale d'impresa, della sostenibilità, della salvaguardia del clima e dell'ambiente, dell'inclusione e della neutralità di genere, in linea con le disposizioni intervenute in materia negli ultimi anni.

Con particolare riferimento al tema del divario retributivo di genere, l'attenzione normativa e la crescente pressione dell'opinione pubblica pongono la parità salariale non soltanto come sfida per le organizzazioni, ma anche come driver strategico in termini di risultati economici di business, attrattività dei talenti e approccio sostenibile. In quest'ottica, l'impegno del nostro Gruppo nella valorizzazione del talento femminile, che costituisce una delle componenti chiave della strategia aziendale e del Piano a Medio Termine, è stato accompagnato dalla definizione ed implementazione nel 2022 di un presidio organico e strutturato del divario retributivo, sostenuto da un impianto metodologico riconosciuto e diffuso nel mercato, che si pone l'obiettivo di analizzare l'equità retributiva per genere e di pianificare, realizzare e monitorare le misure correttive ritenute necessarie.

Con la presente Relazione sulla Remunerazione 2023 vogliamo fornire la massima trasparenza sulle politiche adottate dal Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia per accrescere la consapevolezza nei nostri azionisti relativamente ai sistemi di remunerazione e incentivazione del Gruppo. Anche per quest'anno, considerati i positivi risultati ottenuti dal Gruppo in un contesto particolarmente complesso e mutevole, abbiamo previsto di mantenere inalterata, nei tratti generali, la struttura retributiva adottata negli scorsi anni. La conferma ha tenuto anche conto del fatto che la definizione delle remunerazioni esistente è fondata su un approccio prudente, lungimirante e flessibile che considera adeguatamente gli effetti provocati da fattori esogeni e ambientali.

Desidero rivolgere, a nome di tutto il Comitato, un sincero ringraziamento al Collegio Sindacale e al suo Presidente, dr. Luigi Capitani per la professionalità, il contributo, l'impegno e il prezioso supporto fornito al Comitato Remunerazioni nello svolgimento delle proprie attività.

Rivolgo altresì un sentito ringraziamento a tutta la struttura operativa del nostro Gruppo che svolge la propria attività con diligenza e sollecita professionalità, aiutando il Comitato nell'esercizio delle sue funzioni.

Vorrei inoltre ringraziare tutti Voi per l'attenzione e per il sostegno che, mi auguro, vorrete dare alle politiche 2023 esposte nella nostra Relazione.

Colgo infine l'occasione per porgerVi i miei più cordiali saluti.

Evelina Christillin



INDICE

1	Introduzione	9
2	Definizioni	11
3	Quadro normativo di riferimento	16
4	Principi ispiratori delle Politiche di remunerazione	19
5	SEZIONE I Politiche di Remunerazione del Gruppo bancario Crédit Agricole Italia per l'anno 2023	24
6	SEZIONE II Relazione sulla remunerazione dell'anno 2022	60
7	SEZIONE III Esiti delle verifiche condotte dalle Funzioni Aziendali di Controllo 2022	74
8	SEZIONE IV Informazioni quantitative - Tabelle informative 2022	76
9	SEZIONE V Politica relativa al processo di identificazione del "personale più rilevante"	84

1

INTRODUZIONE

L'anno 2022 è stato caratterizzato da eventi che hanno fortemente influenzato il quadro politico ed economico. In particolare, la guerra in Ucraina, che ha determinato un aumento dell'incertezza nei mercati europei e una forte ascesa dei prezzi delle materie prime (in primis quelle energetiche). Tutto ciò ha causato la crescita dell'inflazione nella maggior parte dei paesi sviluppati, creando preoccupazione nelle imprese e nei consumatori e ha indotto le banche centrali ad agire sulla politica monetaria mediante il rialzo dei tassi di interesse. Tale contesto ha generato negli investitori il timore di uno scenario di recessione economica, causando particolare instabilità sui mercati finanziari. La situazione sanitaria, seppur notevolmente migliorata in Europa, continua a destare preoccupazione e a influenzare i commerci mondiali.

In questo contesto particolarmente complesso, il disegno delle Politiche di Remunerazione deve tenere in debita considerazione la situazione economico - finanziaria attuale ed essere definito nel rispetto della normativa vigente in materia. In relazione a quest'ultimo aspetto, è opportuno precisare che i riferimenti normativi principali restano la Direttiva 2019/878/UE (cosiddetta CRD V), che ha modificato la precedente Direttiva 2013/36/UE, e il 37° Aggiornamento della Circolare di Banca d'Italia n. 285/2013, pubblicato alla fine del 2021.

Oltre agli aspetti macro-economici e normativi sopra illustrati, la definizione delle Politiche di Remunerazione per il 2023 ha considerato anche gli impatti degli eventi realizzati a livello di Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia (di seguito GBCAI) nel corso del 2022, tra i quali spicca in particolare il completamento delle operazioni di integrazione del Gruppo Creval e di Crédit Agricole FriulAdria all'interno della Capogruppo Crédit Agricole Italia. Le suddette operazioni hanno coinvolto complessivamente circa 4.700 dipendenti, proseguendo nell'attuazione del Progetto "Banca Unica" avviato negli anni scorsi. Nell'ambito di queste operazioni straordinarie che, a partire dall'integrazione delle Banche Fellini, hanno interessato il nostro Gruppo negli ultimi anni, il GBCAI si è sempre impegnato nell'armonizzazione delle Politiche di Remunerazione, garantendo la necessaria equità e coerenza nel modello di compensation e il progressivo adeguamento dei trattamenti retributivi del personale a tutti i livelli.

Con la presente Relazione sulle politiche di remunerazione (di seguito Relazione) - redatta ai sensi delle vigenti disposizioni in materia - si intende informare il pubblico su principi, criteri e modalità di attuazione delle politiche di remunerazione che il GBCAI adotta a valle dei prescritti percorsi deliberativi.

Le politiche di remunerazione 2023 sono state definite in continuità con gli anni scorsi, nel rispetto delle normative europee e nazionali, e confermando l'approccio prudente, lungimirante, flessibile e attento al rischio, da sempre adottato dal GBCAI.

In continuità con quanto proposto gli scorsi anni, considerata sia la complessità della materia sia

l'articolazione del quadro normativo di riferimento, al fine di accrescere la chiarezza espositiva del presente documento, si ritiene opportuno dedicare un paragrafo per ciascuno dei seguenti temi:

- definizioni degli istituti economici e contrattuali propri della politica di remunerazione;
- principali fonti del quadro normativo di riferimento;
- principi ispiratori delle politiche di remunerazione.

Il documento si compone, inoltre, delle seguenti parti:

- sezione prima, inerente le Politiche di Remunerazione per l'anno 2023;
- sezione seconda, relativa alla descrizione delle Politiche di Remunerazione attuate nel corso dell'anno 2022;
- sezione terza, riservata agli esiti delle verifiche condotte dalle Funzioni Aziendali di Controllo nel 2022;
- sezione quarta, relativa alle informazioni quantitative per il 2022, previste dalla vigente normativa (ossia le c.d. "tabelle informative");
- sezione quinta, inerente alla politica relativa al processo di identificazione del "personale più rilevante".

2

DEFINIZIONI

Al fine di accrescere la chiarezza del presente documento, si ritiene opportuno riportare il significato dei termini di seguito indicati, avendo a riferimento sia il quadro normativo sia le previsioni della contrattazione collettiva (nazionale e/o di Gruppo e/o aziendale) sia, infine, le principali prassi di mercato e gli acronimi di più ampio utilizzo.

Accrual	periodo di misurazione delle <i>performance</i> .
Bonus	importo, ricompreso nella remunerazione variabile, riconosciuto a favore di risorse distintesi per un contributo di significativo rilievo – di solito misurato, su base annua, sulla <i>performance</i> – ovvero in sede di assunzione.
Bonus pool performance	importo complessivo di remunerazione variabile collegato ai sistemi di incentivazione.
Bonus pool retention	importo complessivo di remunerazione variabile collegato ai sistemi di <i>retention</i> .
Cap	livello massimo raggiungibile.
Cash	componente in denaro della remunerazione variabile.
Cercle 1	è il " <i>Circolo Manageriale</i> " definito dalla Capogruppo Crédit Agricole S.A. (di seguito C.A.sa) per le proprie figure manageriali e composto per il GBCAI da: Amministratore Delegato di Crédit Agricole Italia, Condirettore Generale di Crédit Agricole Italia, Vice Direttori Generali di Crédit Agricole Italia, Direttore Generale di Crédit Agricole Group Solutions, Chief Governance Officer e Chief Financial Officer di CA Italia.
CET1 ratio	" <i>Common Equity Tier 1 ratio</i> ", nell'ambito dei Fondi Propri, l'indicatore esprime il capitale di qualità primaria (composto dalla somma delle azioni ordinarie emesse dalla banca che soddisfano i criteri di classificazione regolamentari, del sovrapprezzo azioni, delle riserve di utili, delle riserve da valutazione e altre riserve) al netto delle deduzioni previste dalla normativa in rapporto alle attività ponderate per il rischio (<i>Risk Weighted Assets - "RWA"</i>).
Claw back	meccanismo di correzione ex post dei risultati che determina la restituzione, in quota parte o integrale, del <i>bonus</i> già erogato.
Differimento	meccanismo di dilazione temporale che prevede la maturazione di parte della remunerazione variabile in un momento successivo all'assegnazione della stessa.
EBA	la " <i>European Banking Authority</i> " è un'autorità indipendente dell'Unione Europea (UE) che opera al fine di garantire un livello di regolamenta-

	zione e di sorveglianza prudenziale efficace e coerente all'interno del settore bancario europeo. I suoi principali obiettivi sono quelli di mantenere la stabilità finanziaria all'interno dell'Unione Europea e di garantire l'integrità, l'efficacia e il buon funzionamento del settore bancario.
ESG	" <i>Environmental, Social and Governance</i> ", criteri utilizzati per misurare l'impatto ambientale, sociale e di <i>governance</i> delle aziende.
Gate	condizione di abilitazione dei sistemi di incentivazione, correlata a indicatori economici e/o patrimoniali.
Gender Pay Gap	divario retributivo di genere.
Golden parachute	pattuizioni, stipulate in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata della carica, che prevedono in tali circostanze l'eventuale riconoscimento di pagamenti o benefici o altri benefici al "personale più rilevante", con le deroghe e le eccezioni previste dalla Circolare di Banca d'Italia n. 285/2013.
ITS	" <i>Implementing Technical Standards</i> ", standard tecnici di implementazione proposti da EBA sulla base dei quali la Commissione Europea emana i propri regolamenti; in ambito politiche di remunerazione si fa riferimento agli ITS per la definizione dei modelli e delle istruzioni sulla cui base effettuare l'informativa al pubblico prevista dall'art. 450 del CRR.
KPI	" <i>Key Performance Indicator</i> ", indicatori che riflettono i fattori critici di successo per un'organizzazione, usati per misurare i risultati conseguiti dall'organizzazione medesima.
LCR ratio	" <i>Liquidity Coverage Ratio</i> ", è un indicatore finalizzato ad assicurare che la Banca mantenga un adeguato livello di attivi liquidabili disponibili di elevata qualità per far fronte agli impegni di liquidità stimati su un orizzonte temporale di 30 giorni in uno scenario di stress definito dall'Autorità di Vigilanza. È definito come il rapporto fra lo stock di "asset liquidabili di alta qualità disponibili" e la sommatoria dei "flussi di cassa netti in uscita" su un orizzonte temporale di 30 giorni, stimati nell'arco di un periodo di stress di 30 giorni di calendario.
LTI	" <i>Long Term Incentive</i> " Piano di Incentivazione attualmente realizzato, in collaborazione con C.A.sa, per gli appartenenti al c.d. Cercle 1 (ove individualmente previsto) che si affianca al sistema di incentivazione di <i>performance management (MbO)</i> ordinario.
Malus	meccanismi correttivi ex post sulla base dei quali il <i>bonus pool</i> e/o i relativi <i>bonus</i> individuali maturati possono ridursi, fino all'eventuale azzeramento.

MbO	" <i>Management by Objectives</i> ", sistema di incentivazione e di valutazione delle <i>performance</i> dei manager.
Pay-mix	incidenza percentuale delle diverse componenti di remunerazione (fissa e variabile) sulla remunerazione complessiva.
Pay-out	struttura e modalità di corresponsione dei <i>bonus</i> .
Peer Group	campione di Banche prese a riferimento ai fini di <i>benchmark</i> retributivo.
Periodo di retention	periodo entro il quale le azioni maturate non possono essere vendute. In riferimento all'erogazione della remunerazione variabile a favore del "personale più rilevante" del GBCEI, è il periodo che intercorre tra la data di maturazione e la data di liquidazione degli strumenti finanziari assegnati a titolo di remunerazione variabile (<i>phantom share/index</i> , di cui sotto).
Personale più rilevante	o " <i>Material Risk Takers - MRT</i> ", categorie di soggetti la cui attività professionale ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della banca o del gruppo bancario, definiti ai sensi della normativa tempo per tempo vigente.
Phantom share ("index")	numero teorico delle azioni di C.A.sa determinato dal rapporto tra il valore nominale del bonus ed il prezzo dell'azione rilevato al momento dell'assegnazione; i criteri di rilevazione sono definiti in coordinamento con C.A.sa.
Premio aziendale	corrispettivo, definito in sede sindacale in base ai criteri ed ai parametri previsti dal CCNL, che tende a valorizzare il merito nella sua dimensione collettiva a livello aziendale e di Gruppo ed è normalmente parametrato in base all'inquadramento degli aventi diritto. Il premio Aziendale può essere previsto anche in favore del Personale di Vertice e del restante personale Dirigente e per entrambe le categorie viene erogato, nel rispetto delle intese sindacali, privilegiando la modalità <i>welfare</i> .
Pro rata lineare	criterio di computo del <i>bonus</i> per quote uguali in ciascun anno del periodo di permanenza.
RAF	" <i>Risk Appetite Framework</i> ", è il quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio.
RAL	Retribuzione Annuia Lorda.
Remunerazione	ogni forma di pagamento o beneficio, incluse eventuali componenti accessorie (<i>c.d. allowances</i>), corrisposto direttamente o indirettamente, in contanti, strumenti finanziari o servizi o beni in natura (<i>fringe benefits</i>), in cambio di prestazioni di lavoro o servizi professionali resi dal personale alla banca o ad altre entità del gruppo bancario. Possono non rilevare i pagamenti o i benefici marginali, accordati al personale su base non discrezionale, che rientrano in una politica generale della banca e che non produ-

Remunerazione fissa

cono effetti sul piano degli incentivi all'assunzione o al controllo dei rischi.

la remunerazione che ha natura stabile e irrevocabile, determinata e corrisposta sulla base di criteri prestabiliti e non discrezionali – quali, in particolare, i livelli di esperienza professionale e di responsabilità – che non creano incentivi all'assunzione di rischi e non dipendono dalle *performance* della banca.

Si precisa che rientrano nelle componenti della remunerazione fissa:

- a) le eventuali indennità legate a particolari attività o funzioni svolte e/o di ruolo (ad es. Indennità di reggenza) e non collegate ad obiettivi di *performance*;
- b) alcuni trattamenti aggiuntivi, generalizzati e di fonte negoziale, ferme le normative specifiche che li regolano (quali la previdenza complementare, le coperture assicurative, i finanziamenti agevolati, etc.), non legati alla *performance*;
- c) i benefit previsti sulla base di specifiche *policy*/regolamenti aziendali, di carattere accessorio rispetto al ruolo e/o all'incarico ricoperto (auto ad uso promiscuo, foresterie, etc.), funzionali allo svolgimento dello stesso e non collegati alla *performance*;
- d) le eventuali componenti corrisposte, in favore dei dipendenti del Gruppo C.A.sa interessati dalla mobilità internazionale, per neutralizzare gli effetti negativi collegati ai diversi regimi normativi e fiscali in vigore tra il paese di provenienza e il paese di assegnazione, comunque tali da non creare incentivi all'assunzione di rischi e non collegate alle *performance* aziendali;
- e) le componenti volte a compensare oneri specifici (ad es. quelli collegati al disagio logistico), ma comunque tali da non creare incentivi all'assunzione di rischi e non collegate alle *performance* aziendali.

Remunerazione variabile

- la remunerazione il cui riconoscimento o la cui erogazione possono modificarsi in relazione alla *performance*, comunque misurata (obiettivi di reddito, volumi, etc.), o ad altri parametri (es. periodo di permanenza), esclusi il trattamento di fine rapporto stabilito dalla normativa generale in tema di rapporti di lavoro e l'indennità di mancato preavviso, quando il loro ammontare è determinato secondo quanto stabilito dalla legge e nei limiti da essa previsti;
- il premio aziendale, come sopra definito;
- i benefici pensionistici discrezionali e gli importi pattuiti tra la banca e il personale in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata dalla carica, indipendentemente dal titolo, dalla qualificazione giuridica e dalla motivazione economica per i quali sono riconosciuti. Tra questi

importi sono inclusi quelli riconosciuti a titolo di patto di non concorrenza o nell'ambito di un accordo per la composizione di una controversia attuale o potenziale, qualunque sia la sede in cui esso viene raggiunto;

- i *carried interest* come qualificati dalle disposizioni, in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione per il settore del risparmio gestito, di attuazione delle direttive 2009/65/CE (c.d. UCITS) e 2011/61/UE (c.d. AIFMD);
- ogni altra forma di remunerazione che non sia univocamente qualificabile come remunerazione fissa.

RORWA

"Return on Risk Weighted Assets", indicatore calcolato come rapporto tra risultato economico netto consolidato e *RWA* (indicatore delle "Attività ponderate per il rischio"). L'indicatore interpreta la *performance* del Gruppo, integrando alle componenti di conto economico le componenti di rischiosità (*RWA*).

RTS

"Regulatory Technical Standards", standard regolamentari tecnici proposti da EBA sulla base dei quali la Commissione Europea emana i propri regolamenti; in ambito politiche di remunerazione si fa riferimento agli RTS per l'individuazione del "personale più rilevante".

Sistemi incentivanti

meccanismi che pongono in relazione obiettivi aziendali di ruolo e/o collettivi all'erogazione di *bonus* e/o premi. In alternativa ai sistemi di *performance management (MbO)* per i *manager*, esistono sistemi di incentivazione per il restante personale, specie della rete commerciale.

Up-front

modalità di erogazione dei *bonus* collegata alla *performance* che non prevede condizioni di differimento nella corresponsione (soggetta comunque al periodo di retention per la quota in strumenti finanziari eventualmente spettante).

Vesting

maturazione dell'importo soggetto a differimento (erogato in *cash* o in *phantom share*), alla fine del periodo di differimento.

Welfare

beni e servizi di tipo sociale, educativo, assistenziale e ricreativo riconosciuti al personale in ragione della contrattazione collettiva (previdenza, assistenza, condizioni agevolate, borse di studio, provvidenze, etc.) ovvero in base a regolamenti specifici in ambito.

Welfare (premio in welfare)

modalità di erogazione di un premio definito su base collettiva (in base ad un accordo sindacale) o generalizzata (in base ad un regolamento aziendale) che si sostanzia nella conversione del controvalore economico in beni e servizi di natura *welfare*.

3

QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

Nel corso degli ultimi anni, il Legislatore Europeo e le Autorità di Vigilanza hanno intrapreso un rilevante percorso di innovazione e sviluppo delle normative in materia di remunerazione. Il quadro di riferimento è rappresentato in primis dalla normativa, definita a livello europeo, contenuta nella Direttiva 2019/878/UE (cosiddetta CRD V), recepita da Banca d'Italia nel 37° aggiornamento della Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013 (di seguito la "Circolare n. 285/2013 ovvero le "Disposizioni di Vigilanza"), che rappresenta il principale riferimento delle presenti politiche di remunerazione. Il panorama normativo è inoltre completato da ulteriori norme definite dalle diverse Autorità di Vigilanza (in particolare BCE, EBA, ESMA e Banca d'Italia) che regolamentano specifiche tematiche di rilievo e interesse nella predisposizione della politica di remunerazione dell'ente.

Rispetto al quadro normativo di riferimento – richiamato integralmente all'art. 2 cit. Circ. – si ritiene opportuno evidenziare le seguenti disposizioni:



- la Direttiva 2013/36/UE (cosiddetta CRD) del 26 giugno 2013, come modificata dalla Direttiva 2019/878/UE, che reca principi e criteri specifici a cui le Banche devono attenersi al fine di definire – nell'interesse degli *stakeholder* – sistemi di remunerazione che siano:
 - in linea con i valori, le strategie e gli obiettivi aziendali di lungo periodo,
 - collegati con i risultati aziendali opportunamente corretti per tener conto di tutti i rischi,
 - coerenti con i livelli di capitale e di liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese,
 - tali da evitare incentivi distorti che possano indurre a violazioni normative o a un'eccessiva assunzione di rischi per la banca e per il sistema finanziario nel suo complesso,
 definendo, al contempo, alcune significative disposizioni, tra le quali la previsione di un limite massimo al rapporto tra remunerazione variabile e fissa per il "personale più rilevante" e introducendo il principio della neutralità delle politiche di remunerazione per genere;
- il Regolamento Delegato (UE) n. 923 del 25 marzo 2021 che integra la direttiva 2013/36/UE del Parlamento europeo e del Consiglio per quanto riguarda le norme tecniche di regolamentazione che stabiliscono i criteri per definire le responsabilità manageriali, le funzioni di controllo, l'unità operativa/aziendale rilevante e l'impatto significativo sul profilo di rischio dell'unità operativa/aziendale in questione, e i criteri per individuare i membri del personale o le categorie di personale le cui attività professionali hanno un impatto sul profilo di rischio dell'ente comparativamente altrettanto rilevante di quello delle categorie di personale menzionate all'articolo 92, paragrafo 3, della direttiva;
- il Regolamento Delegato (UE) n. 527 del 12 marzo 2014, che integra la Direttiva 2013/36/UE per quanto riguarda le norme tecniche di regolamentazione relative alla specificazione delle categorie di strumenti che riflettono in modo adeguato la qualità del credito dell'ente in modo continuativo e sono adeguati per essere utilizzati ai fini della remunerazione variabile;
- il Regolamento di Esecuzione (UE) n. 637 del 15 marzo 2021, che integra il regolamento (UE) n. 575/2013 del Parlamento europeo e del Consiglio per quanto riguarda le norme tecniche di attuazione relative alla pubblicazione da parte degli enti delle informazioni di cui alla parte otto, titoli II e III, del CRR;
- la *Volcker Rule*, entrata in vigore il 21 luglio 2015, che impone ai sistemi incentivanti di non incoraggiare l'assunzione di posizioni speculative;
- la decisione (UE) 2022/368 della Banca Centrale Europea del 18 febbraio 2022 che modifica la decisione (UE) 2015/2218 sulla procedura di esclusione dei membri del personale dalla presunzione di avere un impatto sostanziale sul profilo di rischio di un ente creditizio vigilato (BCE/2022/6);
- gli Orientamenti per sane politiche di remunerazione ai sensi della Direttiva 2013/36/UE, pubblicati il 2 luglio 2021, tradotti nelle diverse lingue dell'Unione Europea il 29 ottobre 2021 ed

4

PRINCIPI ISPIRATORI DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE

Le politiche di remunerazione del GBCAI sono definite con l'obiettivo di pervenire, nell'interesse di tutti gli *stakeholder* (Azionisti, Clienti e Dipendenti), a sistemi di remunerazione in linea con i valori, le strategie e gli obiettivi aziendali e coerenti con il quadro normativo di riferimento.

La "raison d'être" del Gruppo Crédit Agricole S.A. (di seguito Gruppo C.A.sa) "Agir chaque jour dans l'intérêt de nos clients et de la société" si riflette nella filosofia retributiva del Gruppo che bilancia le esigenze di un mercato sempre più competitivo con l'obiettivo di mantenere la propria posizione di leadership a livello internazionale e rappresentare i valori di correttezza, trasparenza e merito su cui sono stati costruiti e mantenuti nel tempo il suo successo e la sua reputazione.

A partire da tali principi, il documento "Politique de Rémunération du Groupe Crédit Agricole SA" definisce, in applicazione della normativa comunitaria, linee guida applicabili a tutte le entità del Gruppo C.A.sa. Più nel dettaglio, le politiche di remunerazione del Gruppo C.A.sa si basano su cinque obiettivi:

- attirare, motivare e trattenere i talenti dei quali il gruppo ha bisogno;
- riconoscere la *performance* individuale e collettiva nel tempo;
- allineare gli interessi dei dipendenti e dei collaboratori con quelli di Crédit Agricole S.A. e degli azionisti;
- promuovere una gestione sana ed efficace dei rischi;
- applicare una politica di remunerazione neutra dal punto di vista del genere.

In conformità alle Linee Guida EBA su sane Politiche di Remunerazione, la Politica di Remunerazione del Gruppo C.A.sa è fondata sul principio di uguaglianza delle retribuzioni tra il personale maschile e femminile per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore. La politica di remunerazione può basarsi in particolare su:

- appropriata documentazione relativa al valore della posizione;
- documentazione relativa alle figure professionali o alle categorie salariali del personale o di categorie di personale;
- corretta identificazione delle posizioni di pari valore;
- corretta implementazione di un sistema di classificazione dei lavori (considerando almeno il tipo di attività, le mansioni e le funzioni assegnate alla posizione o al lavoratore, fondato su criteri uguali per tutti i collaboratori, indipendentemente dal sesso e che sia elaborato in modo da evitare qualsiasi tipo di discriminazione, compresa quella di genere);
- definizione di ulteriori aspetti da prendere in considerazione nella determinazione della remunerazione del personale (sede di lavoro, esigenze di formazione, livello gerarchico, livello di istruzione, rarità, natura del contratto, esperienza maturata, certificazioni, benefit aggiuntivi).

Inoltre, in linea con il quadro normativo di riferimento, la politica di remunerazione di Crédit Agricole non incoraggia un'eccessiva assunzione di rischi di sostenibilità nelle attività di consulenza in materia di investimenti e consulenza assicurativa e tiene conto della performance rettificata per il rischio. La politica retributiva di Crédit Agricole non privilegia altresì alcuna consulenza su prodotti finanziari che possa ledere la tutela e gli interessi dei clienti.

Le politiche di remunerazione del GBCAI, definite in coerenza con quelle del Gruppo C.A.sa e con le specificità della normativa di Vigilanza Italiana, sono concepite per creare valore e perseguire una crescita sostenibile.

entrati in vigore il 31 dicembre 2021. In questi orientamenti sono confluite sia le linee guida in materia di politiche di remunerazione neutrali rispetto al genere sia quelle riguardanti le deroghe all'applicazione delle regole di maggior dettaglio sulla remunerazione variabile;

- la Direttiva 2016/97/UE (IDD) entrata in vigore il 1° ottobre 2018 e la Direttiva 2014/65/UE (MiFID II) entrata in vigore il 3 gennaio 2018;
- le Disposizioni di Banca d'Italia in materia di "Trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari. Correttezza delle relazioni tra intermediari e clienti" del 19 marzo 2019, attuative degli orientamenti concernenti le politiche e le prassi di remunerazione relative alla vendita e alla fornitura di prodotti e servizi bancari al dettaglio, emanati dall'EBA il 13 dicembre 2016 (ABE/GL/2016/06);
- i *Supplementary Guidance to the FSB Principles and Standards on sound compensation practices* in materia di *misconduct* del 9 marzo 2018;
- il Regolamento IVASS n. 38 del 3 luglio 2018 che detta i principi in materia di politiche di remunerazione delle imprese di assicurazione;
- le linee guida EBA su concessione e monitoraggio dei crediti, del 29 maggio 2020, contenenti indicazioni sulle politiche di remunerazione applicabili al personale impegnato nella concessione, nella gestione e nel monitoraggio del credito;
- la Guida della BCE sui rischi climatici e ambientali, del 27 novembre 2020, che illustra le aspettative di vigilanza in materia di gestione dei rischi e informativa afferente a detti rischi;
- le Aspettative di vigilanza di Banca d'Italia sui rischi climatici e ambientali, dell'8 aprile 2022, definite in analogia con le previsioni della BCE, che forniscono indicazioni di carattere generale e non vincolanti sull'integrazione dei rischi climatici e ambientali nelle strategie aziendali, nei sistemi di governo, controllo e gestione dei rischi e nell'informativa al mercato degli intermediari vigilati;
- il Regolamento (UE) 2019/2088 del Parlamento Europeo e del Consiglio, del 27 novembre 2019, relativo all'informativa sulla sostenibilità nel settore dei servizi finanziari, che prevede di integrare e rendere coerenti le politiche di remunerazione degli enti ai rischi ESG;
- il Final Report EBA/ITS/2022/01, del 24 gennaio 2022, con cui sono stati pubblicati gli standard vincolanti sull'informativa Pillar 3 sui rischi ESG.

Le politiche di remunerazione sono inoltre finalizzate ad attrarre, motivare e trattenere il personale, nella convinzione che attraverso una cultura fondata sul merito, l'equità, la competitività ed il rispetto delle norme, si possa consolidare un positivo spirito di identità, essenziale per una prosperità di lungo termine.

In particolare, i principi a cui si ispira la politica di remunerazione sono:

riconoscimento del merito



valorizzando adeguatamente il contributo personale che si esprime in termini di risultati, comportamenti e valori agiti. Tale contributo individuale viene misurato in più modi e livelli, attraverso processi di valutazione strutturati, anche al fine di garantire equità – interna ed esterna – di trattamento. Le politiche di remunerazione mirano a valorizzare e riconoscere anche il gioco di squadra e il senso di appartenenza. Politiche di remunerazione meritocratiche, eque e neutrali rispetto al genere garantiscono anche adeguati livelli di *attraction* e di *retention*. Nello specifico, l'evoluzione della remunerazione fissa avviene attraverso iniziative meritocratiche dedicate, in maniera strettamente correlata al livello di responsabilità gestito o raggiunto, alla capacità di replicare con continuità i risultati nel tempo (stabilità della *performance*) ed allo sviluppo di competenze distintive. Le iniziative meritocratiche si sostanziano in promozioni (riconoscimento di un inquadramento superiore) e in incrementi retributivi che possono riguardare sia la componente fissa che quella variabile (quest'ultima vincolata ad indicatori di redditività, opportunamente corretti per il rischio, oltre che ai *gate* di capitale e liquidità, di seguito specificamente definiti) che entrambe;

attenzione al rischio e al rispetto della normativa



coerentemente con il quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio (*Risk Appetite Framework - RAF*) e con le politiche di governo e di gestione dei rischi, ivi comprese le strategie di gestione dei non *performing loans*, determinando le condizioni preliminari di accesso dei sistemi di incentivazione e definendo condizioni e limiti, affinché l'ammontare complessivo delle retribuzioni variabili non limiti i livelli di patrimonializzazione e sia adeguato ai rischi assunti. La politica di remunerazione adotta un approccio prudente e lungimirante che consente il mantenimento di una solida base patrimoniale ed è disegnata in modo tale da favorire il rispetto del complesso delle disposizioni di legge, regolamentari e statutarie, nonché del codice etico e del codice di comportamento. Essa deve tenere conto del costo e del livello del capitale e della liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese ed essere strutturata in modo da evitare il prodursi di incentivi in conflitto con l'interesse dell'entità, in un'ottica di lungo periodo. Nel riconoscere la remunerazione variabile, ivi compreso l'utilizzo di di-

spositivi di *malus* o di restituzione, le politiche sono coerenti con un percorso prudente verso il raggiungimento dei requisiti patrimoniali *fully loaded* (inclusi il requisito combinato di riserva di capitale e il requisito di riserva del coefficiente di leva finanziaria) e con gli esiti dello SREP.

Le politiche e le prassi retributive sono inoltre definite con una particolare attenzione alla gestione del rischio di credito, assicurando adeguate strategie di monitoraggio e gestione dei crediti deteriorati e mirando a evitare situazioni di conflitto di interessi. In particolare per il personale identificato impegnato nella concessione del credito, nell'amministrazione del credito e nel monitoraggio, le politiche di remunerazione non forniscono incentivi all'assunzione di rischi superiori al rischio tollerato e sono allineate alla strategia aziendale, agli obiettivi e agli interessi a lungo termine del Gruppo. Le stesse prevedono altresì idonee misure per gestire i conflitti di interesse, al fine di tutelare i consumatori da un danno indesiderato derivante dalla remunerazione del personale addetto alle vendite. A questi fini, il processo di valutazione dei risultati e del rischio per determinare la remunerazione variabile del personale coinvolto nella concessione di crediti include adeguate metriche di qualità creditizia, in linea con la propensione al rischio di credito dell'ente.

A livello generale, le politiche di remunerazione del GBCEI sono formulate per evitare che le prestazioni del proprio personale vengano valutate con modalità incompatibili con il dovere di agire nel migliore interesse del cliente; sono inoltre ispirate a criteri di diligenza, trasparenza e correttezza nelle relazioni con la clientela, contenimento dei rischi legali e reputazionali, tutela e fidelizzazione della clientela, rispetto del codice etico e del codice di comportamento. Nello specifico, il GBCEI adotta politiche di remunerazione che non si basano esclusivamente su obiettivi commerciali e non costituiscono un incentivo per il personale a raccomandare ai clienti al dettaglio un particolare strumento finanziario, se l'impresa di investimento può offrire uno strumento differente, più adatto alle esigenze del cliente, ovvero a commercializzare o a collocare prodotti non adeguati rispetto alle esigenze finanziarie dei clienti;

sostenibilità economica dei sistemi di remunerazione e incentivazione



definendo una relazione fra il costo del lavoro ed i risultati attesi e conseguiti, affinché tale rapporto consenta un sostanziale "autofinanziamento" dei sistemi di remunerazione variabile, una sostenibilità ed un equilibrio economico e finanziario sia nel breve sia nel medio sia nel lungo termine e risulti inoltre coerente con il mercato di riferimento;

competitività

attraverso un costante riferimento al mercato, realizzato anche con il supporto degli strumenti di analisi e valutazione delle posizioni di lavoro, elaborati da società specializzate che forniscono i *benchmark* di riferimento per tipologia di posizione, dimensione aziendale e mercato, al fine di attrarre e trattenere le migliori risorse manageriali e professionali del mercato;

neutralità rispetto al genere

assicurando, a parità di attività svolta e di operatività aventi il medesimo contenuto professionale, che il personale abbia un pari livello di remunerazione, anche in termini di condizioni per il suo riconoscimento e pagamento, con l'obiettivo di contribuire a perseguire la completa parità tra il personale. In coerenza a questo principio, nel 2019 è stata pubblicata la "Carta del Rispetto" che tutela le diversità di genere e il rispetto della persona e promuove un approccio tra le persone basato sulla collaborazione, sul rapporto umano e sul confronto, e nel 2022 il Consiglio di Amministrazione di Crédit Agricole Italia ha approvato una regolamentazione interna che risponde alla finalità di rappresentare le azioni realizzate dal GBCAI per la *gender equality* a livello di corporate governance e di organizzazione aziendale, delineando i piani programmatici per assicurare che le pari opportunità siano effettive e trasversali, con piena valorizzazione del talento femminile e più in generale di tutte le diversità.

Il Gruppo ha inoltre scelto di consolidare le proprie strategie di valorizzazione femminile e delle pari opportunità sottoscrivendo la "Carta delle donne in banca" dell'ABI. Il documento intende promuovere i valori della diversità di genere e dell'inclusione, in tutte le fasi e i livelli del rapporto di lavoro. Come gesto concreto di vicinanza alle donne vittime di violenza, il 25 Novembre 2020, in occasione della Giornata interazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne, il Gruppo ha aderito al protocollo di intesa ABI in favore delle donne vittima di violenza di genere;

coerenza con l'approccio (al rischio) climatico e ambientale e allineamento con gli obiettivi ESG del GBCAI

contribuendo, attraverso il ricorso al differimento e la definizione di criteri di *performance*, a promuovere un approccio a lungo termine per la gestione dei rischi climatici e ambientali, in linea con la propensione al rischio e la strategia del Gruppo. Al fine di incoraggiare comportamenti coerenti con l'approccio al rischio climatico e ambientale, è previsto che la remunerazione variabile sia connessa anche alla realizzazione di tali obiettivi, mediante la definizione di obiettivi qualitativi nell'ambito dei sistemi di incentivazione del personale dipendente. L'allineamento con gli obiettivi ESG del GBCAI mira, in particolare, ad evitare conflitti

di interesse nell'assunzione di decisioni aziendali, sostenere il raggiungimento di un'adeguata cultura del rischio, tenere conto degli interessi a lungo termine del Gruppo e stimolare comportamenti coerenti con l'approccio ai rischi ambientali, sociali e di *governance* (ESG), che sono stati anche incorporati nei dispositivi di *governance* interna.

PARTECIPAZIONE AZIONARIA

La partecipazione azionaria viene riconosciuta come uno strumento utile ed efficace per promuovere l'allineamento degli interessi del personale con quelli degli azionisti. Per tale ragione possono essere promosse da C.A.sa iniziative di aumento del capitale sociale riservate ai dipendenti del Gruppo, ordinariamente a titolo oneroso ancorché a condizioni di favore rispetto al mercato. Tali iniziative, la cui adesione individuale è volontaria e slegata da qualsiasi *performance*, si rivolgono a tutto il personale, affinché possa partecipare attivamente ai progetti di crescita del Gruppo, nel rispetto delle specificità previste dalle normative locali, in un'ottica di consolidamento dello spirito di appartenenza.



5

POLITICHE DI REMUNERAZIONE DEL GRUPPO BANCARIO CRÉDIT AGRICOLE ITALIA PER L'ANNO 2023

5

SEZIONE I

POLITICHE DI REMUNERAZIONE DEL GRUPPO BANCARIO CRÉDIT AGRICOLE ITALIA PER L'ANNO 2023

Definizione delle Politiche di Remunerazione e incentivazione

CRÉDIT AGRICOLE S.A. GRUPPO BANCARIO CRÉDIT AGRICOLE ITALIA	
<p>ORGANI SOCIALI Assemblea dei Soci Consiglio di Amministrazione Collegio Sindacale Comitato Remunerazioni Comitato di Audit per il Controllo Interno</p>	<p>FUNZIONI AZIENDALI Chief Financial Officer Direzione Affari Societari Direzione Risorse Umane di Gruppo Direzione Rischi e Controlli Permanenti Direzione Compliance Direzione Organizzazione e Funz. - Deputy COO Direzione Internal Audit Business Unit Sostenibilità</p>

La Governance

Il Governo delle Politiche di Remunerazione del GBCAI si articola su due livelli:

- a) *Governo societario;*
- b) *Governo organizzativo.*

a) Governo Societario

Fermo restando il vigente quadro normativo nazionale di riferimento – al quale si fa esplicito riferimento e richiamo – il GBCAI orienta e allinea le proprie politiche di remunerazione con quelle adottate da C.A.sa.

Il governo societario delle politiche di remunerazione garantisce che queste siano fondate su regole chiare e rigorose che ne assicurino la coerenza, evitando il prodursi di situazioni di conflitto di interesse e assicurando la massima trasparenza attraverso una adeguata informativa, realizzata nel rispetto di quanto definito dalla normativa tempo per tempo vigente.

Le linee guida e gli indirizzi di politica di remunerazione per il GBCAI ed in particolare per la popolazione identificata come “personale più rilevante” vengono definite da C.A.sa con l’obiettivo di assicurare una gestione comune e coerente a livello globale.

Il Comitato Remunerazioni di C.A.sa presidia le tematiche che la normativa riconduce alla sua competenza, sottoponendole per approvazione al Consiglio di Amministrazione di C.A.sa.

Le politiche di remunerazione del GBCAI si allineano a quelle definite da C.A.sa – specie per le risorse rientranti nei perimetri di gestione diretta (componenti del Comex e appartenenti al c.d. Cercle 1) – assicurando la coerenza normativa con il quadro regolamentare di riferimento.

La Capogruppo Crédit Agricole Italia declina le politiche di remunerazione sul proprio ambito di competenza e formula politiche di remunerazione applicabili a tutte le entità del GBCAI.

Il Consiglio di Amministrazione di ciascuna entità del GBCAI approva annualmente:

- le politiche di remunerazione del GBCAI, assicurando che:
 - esse siano coerenti con le scelte complessive della banca in termini di assunzione dei rischi, strategie, obiettivi di lungo periodo, assetto di governo societario e dei controlli interni;
 - i sistemi di remunerazione e incentivazione siano idonei a garantire il rispetto delle disposizioni di legge, regolamentari e statutarie, nonché dei codici etici e/o di condotta, promuovendo l'adozione di comportamenti conformi;
 - siano note al personale le conseguenze di eventuali violazioni normative e/o di codici etici e/o di condotta;
 - la politica di remunerazione sia adeguatamente documentata e accessibile all'interno della struttura aziendale;
- gli esiti del procedimento di identificazione del "personale più rilevante" e dell'eventuale procedimento di esclusione del "personale più rilevante", rivedendone periodicamente i criteri;
- le linee guida dei sistemi di incentivazione del personale, definiti nell'ambito delle politiche di remunerazione di cui al punto precedente;
- i sistemi di remunerazione e incentivazione per le "figure di vertice";
- lo stanziamento complessivo da destinare, nell'ambito della politica di *budget*, all'erogazione della componente variabile della remunerazione, nelle sue diverse forme, nonché alla realizzazione di eventuali interventi meritocratici nell'ambito del sistema premiante, verificando che lo stesso sia coerente rispetto alla situazione finanziaria dell'entità e del GBCAI e che non limiti la sua capacità di mantenere o raggiungere un livello di patrimonializzazione adeguato ai rischi assunti.

Le politiche di remunerazione, definite dai Consigli di Amministrazione delle singole entità, vengono presentate all'Assemblea degli Azionisti di Crédit Agricole Italia per la definitiva approvazione.

Il Comitato Remunerazioni del GBCAI è disciplinato da un Regolamento che ne determina composizione, compiti e modalità di funzionamento, nel rispetto delle previsioni nazionali di legge e regolamentari.

In particolare, il Comitato Remunerazioni supporta gli Organi Sociali in merito alle seguenti tematiche:

- determinazione del trattamento economico spettante al Presidente ed ai componenti del Consiglio di Amministrazione, del Comitato Esecutivo, del Collegio Sindacale, ed agli Amministratori cui siano attribuite particolari cariche o funzioni dallo Statuto o dal Consiglio di Amministrazione stesso;
- individuazione dei criteri relativi ai compensi del "personale più rilevante", esprimendosi in merito al processo di autovalutazione condotto per l'identificazione e l'eventuale esclusione dello stesso;
- determinazione dei compensi del personale rientrante nelle seguenti fattispecie:
 - membri della Direzione Generale di Crédit Agricole Italia e Direttori Generali delle altre entità del GBCAI;
 - Responsabili delle Funzioni Aziendali di Controllo e membri effettivi del Comitato di Direzione;
- vigilanza in ordine alla corretta applicazione delle regole relative alla remunerazione dei Responsabili delle Funzioni Aziendali di Controllo, operando in stretto raccordo con il Collegio Sindacale.

Il Comitato inoltre:

- collabora, per le tematiche di propria competenza, con gli altri Comitati endoconsiliari, coordinandosi con gli stessi, in particolare con il Comitato di Audit per il Controllo Interno¹, intervenendo, inoltre, per assicurare il coinvolgimento delle funzioni aziendali competenti nel processo di elaborazione delle politiche e prassi di remunerazione ed incentivazione;
- formula pareri, anche avvalendosi delle informazioni rese periodicamente dalle funzioni competenti, sul raggiungimento degli obiettivi di *performance* cui sono legati i piani di incentivazione, nonché sull'accertamento delle altre condizioni poste alla base dell'erogazione dei compensi;
- esamina preventivamente la relazione annuale sulle politiche di remunerazione, che dovrà essere successivamente sottoposta all'iter di approvazione di ciascuna entità del GBCAI.

Ai lavori del Comitato partecipano, senza diritto di voto, il Presidente del Collegio Sindacale (o altro sindaco da quest'ultimo designato) ed il Responsabile della Direzione Risorse Umane di Gruppo (o persona da questi delegata). Alle riunioni del Comitato possono essere chiamati a partecipare, senza diritto di voto, su invito del Presidente, altri soggetti esterni al Comitato al fine di riferire su argomenti di competenza o la cui presenza possa risultare di supporto al migliore funzionamento del Comitato. In particolare, nell'ambito del processo di definizione delle Politiche di remunerazione e incentivazione, deve essere previsto il coinvolgimento del *Risk Manager*, individuato nel Responsabile della Direzione Rischi e Controlli Permanenti (o persona da questi delegata), al fine di assicurare che i sistemi di incentivazione siano adeguatamente corretti per tener conto di tutti i rischi assunti dal GBCAI secondo metodologie coerenti con quelle adottate per la gestione dei rischi.

¹ Cui la normativa regolamentare attribuisce il compito di esaminare se gli incentivi forniti dal sistema di remunerazione tengono conto dei rischi, del capitale e della liquidità, anche in ottica di sviluppo sostenibile.

Il Comitato ha facoltà di accesso alle informazioni aziendali rilevanti afferenti le tematiche di pertinenza e può richiedere i contributi ritenuti necessari alle funzioni aziendali. Il Comitato Remunerazioni scambia le informazioni di reciproco interesse con gli altri Comitati endoconsiliari nonché con il Collegio Sindacale e, ove opportuno, si coordina con essi per lo svolgimento dei rispettivi compiti. Il GBCAI assicura la copertura delle spese sostenute dal Comitato per lo svolgimento delle sue funzioni.

b) Governo Organizzativo

Il processo di formazione delle politiche di remunerazione per il GBCAI – che precede l'iter approvativo descritto nel paragrafo precedente – prevede il coinvolgimento di più attori organizzativi, secondo quanto previsto dalla Normativa di Vigilanza.

In particolare, la **Funzione Risorse Umane di Gruppo** (Direzione Risorse Umane di Gruppo) fornisce il supporto tecnico e operativo necessario agli Organi Societari deliberativi e consultivi (Comitato Remunerazioni, Comitato di Audit per il Controllo Interno, Amministratore Delegato, Consiglio di Amministrazione, C.A.s.a e Assemblea dei Soci) per lo svolgimento delle attività di loro competenza; collabora con la Funzione di Conformità per assicurare, tra l'altro, la coerenza tra le politiche e le procedure di gestione delle risorse umane e i sistemi di remunerazione e incentivazione del GBCAI; realizza il necessario raccordo con le differenti strutture operative del GBCAI coinvolte nei diversi processi riconducibili alla materia delle politiche di remunerazione.

La **Funzione Gestione Rischi** (Direzione Rischi e Controlli Permanenti) contribuisce, in particolare, ad assicurare la coerenza del sistema di remunerazione e incentivazione con il quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio (*RAF*), anche attraverso la definizione degli indicatori di rischio da utilizzare per i meccanismi di correzione (*ex ante ed ex post*) e si esprime sulla corretta attivazione di questi ultimi.

La **Funzione Pianificazione Strategica** (Chief Financial Officer) verifica che le politiche di remunerazione:

- siano coerenti con gli obiettivi strategici di breve, medio e lungo termine e con il livello di patrimonializzazione e di liquidità delle Banche e del GBCAI;
- contribuiscano alla definizione dei parametri di riferimento (*KPI*) e della loro capacità di produrre un autofinanziamento dei sistemi di incentivazione;
- tengano conto del costo e del livello del capitale delle Banche e del GBCAI;
- siano strutturate in modo da evitare il prodursi di incentivi in conflitto con l'interesse della rispettiva entità in un'ottica di lungo periodo.

La **Funzione Conformità** (Direzione Compliance) verifica, tra l'altro, la coerenza delle politiche di remunerazione con le norme, i regolamenti, lo Statuto, il codice etico e di comportamento e altri standard di condotta applicabili al GBCAI, in modo che siano opportunamente contenuti i rischi legali e reputazionali, insiti soprattutto nelle relazioni con la clientela.

La **Funzione Organizzazione** (Direzione Organizzazione e Funzionamento – Deputy COO) contribuisce a definire, in relazione all'evoluzione della struttura organizzativa, la corretta pesatura delle differenti funzioni e strutture, anche in relazione agli effettivi poteri decisionali riconosciuti alle stesse. Identifica, inoltre, i cosiddetti "soggetti rilevanti" a livello di Gruppo, destinatari di specifiche previsioni nell'ambito della politica di remunerazione.

La **Business Unit Sostenibilità** contribuisce a garantire il necessario coordinamento tra le politiche di remunerazione del personale e le strategie "ESG" del GBCAI, con particolare attenzione al rispetto della normativa e coerentemente con gli altri adempimenti previsti in materia.

È inoltre previsto il coinvolgimento della **Funzione Affari Societari** (Direzione Affari Societari) al fine di garantire coerenza con gli assetti di governo societario adottati dalle entità del Gruppo e per la gestione dei compensi e degli emolumenti inerenti agli Organi Societari (Consigli di Amministrazione, Comitati endoconsiliari e Collegi Sindacali).

In linea con le indicazioni dell'Autorità di Vigilanza, infine, la **Funzione Revisione Interna** (Direzione Internal Audit) verifica, tra l'altro, con frequenza almeno annuale, la rispondenza delle prassi di remunerazione alle politiche approvate ed alla normativa applicabile, informando l'Assemblea dei Soci circa l'esito delle verifiche condotte. La funzione stessa, inoltre, conduce verifiche a campione sui conti interni di custodia e amministrazione almeno del "personale più rilevante", a cui viene richiesto – attraverso specifiche pattuizioni – di comunicare l'esistenza o l'accensione di conti di custodia presso altri intermediari.

Il processo di lavoro relativo alla formazione, applicazione e controllo di attuazione delle politiche di remunerazione è dettagliatamente illustrato in documenti operativi interni che definiscono, a livello di GBCAI, le attività, le funzioni di riferimento ed i controlli previsti ai vari livelli, nel rispetto dei principi di segregazione delle funzioni, deleghe e poteri e di tracciabilità delle operazioni svolte.

Destinatari – strumenti di incentivazione – criteri applicativi

La politica retributiva del GBCAI è differenziata in funzione del *target* di popolazione di riferimento in termini di sistemi e strumenti adottati.

Si identificano, in particolare, i seguenti *cluster*:

- | | |
|--|--|
| <p>1. Componenti degli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo</p> | <p>Consigli di Amministrazione, Comitato Esecutivo e Collegi Sindacali.</p> |
| <p>2. Personale di Vertice</p> | <p>Ai fini della vigente normativa nazionale, rientrano nel Personale di Vertice i seguenti ruoli: Amministratore Delegato e/o Direttore Generale, Condirettore Generale, Vice Direttore/i Generale/i della Capogruppo Crédit Agricole Italia, il Direttore Generale di Crédit Agricole Group Solutions (nonché Chief Operating Officer di Crédit Agricole Italia), il</p> |

Chief Governance Officer e il Chief Financial Officer della Capogruppo Crédit Agricole Italia.

Si segnala, sul punto, che in relazione ai criteri gestionali applicati da C.A.sa, l'Amministratore Delegato (nonché Senior Country Officer di Crédit Agricole in Italia) è componente effettivo del Comex di C.A.sa e unitamente agli altri membri del Personale di Vertice, appartiene al c.d. Cercle 1.

3. Altro Personale Dirigente

Il restante personale dirigente – e non appartenente alle Funzioni Aziendali di Controllo – ammonta a n. 125 unità alla data del 31.12.2022 (pari al 1% del totale dei dipendenti del GBCAI).

4. Personale delle Funzioni Aziendali di Controllo

Il personale delle Funzioni Aziendali di Controllo è pari a n. 329 unità alla data del 31.12.2022.

5. Personale non Dirigente

Il restante personale – non inquadrato nella categoria dei dirigenti e nel personale delle Funzioni Aziendali di Controllo – è pari a n. 12.183 unità alla data del 31.12.2022.

6. Collaboratori Esterni

È possibile ricorrere a rapporti di collaborazione con persone fisiche, non riconducibili a contratti di lavoro dipendente, per specifiche attività di consulenza e collaborazione.

Il processo di autovalutazione per l'identificazione del "personale più rilevante"

In coerenza con le indicazioni della normativa di vigilanza, annualmente si dà corso al processo di autovalutazione per l'identificazione del "personale più rilevante". Il processo viene realizzato, a livello di GBCAI, dalle Funzioni Risorse Umane, Gestione Rischi e Organizzazione, con la verifica della Funzione Conformità, la quale fornisce proprio riscontro allo scopo di assicurare coerenza rispetto al quadro normativo di riferimento.

Per maggiore chiarezza e per fornire un'informativa più puntuale sulla politica relativa al processo di identificazione del "personale più rilevante", in questa parte del documento sono espone le principali evidenze del processo suddetto, mentre nella "Sezione V - Politica relativa al processo di identificazione del personale più rilevante" viene riportata una descrizione puntuale dello stesso.

L'attività di autovalutazione si basa su un'analisi che tiene conto delle linee guida definite da C.A.sa a livello globale e viene realizzata nel rispetto delle indicazioni fornite dalla normativa di vigilanza italiana. In particolare, Crédit Agricole Italia conduce la valutazione su base individuale e, in qualità

di Capogruppo, svolge la valutazione per le Società non bancarie verificando la complessiva coerenza dei risultati del processo di autovalutazione per l'intero GBCAI.

Le società del GBCAI partecipano attivamente al processo di identificazione del "personale più rilevante" per il Gruppo, condotto dalla Capogruppo, forniscono a quest'ultima le informazioni necessarie e si attengono alle indicazioni ricevute.

Il processo di autovalutazione realizzato con dati al 31/12/2022 per le politiche di remunerazione del 2023 e redatto dalla Capogruppo Crédit Agricole Italia per tutte le entità del GBCAI, è stato condotto sulla base della Circolare 285/2013 e del Regolamento Europeo n. 923/2021 che definiscono i criteri qualitativi, legati, tra gli altri, al ruolo, alla posizione e alle autonomie, e i criteri quantitativi, basati sulla valutazione della remunerazione complessiva attribuita al personale nel precedente esercizio finanziario.

Il processo di autovalutazione prevede la definizione di:

- criteri e procedure da utilizzare per l'identificazione del "personale più rilevante", ivi compresi quelli per la determinazione dell'esercizio finanziario di riferimento per il calcolo della remunerazione variabile, nonché per l'eventuale esclusione dal medesimo perimetro;
- modalità di valutazione del personale;
- ruolo svolto dagli Organi Societari e dalle funzioni aziendali competenti per l'elaborazione;
- monitoraggio e riesame del processo di identificazione.

Gli esiti dell'analisi effettuata sono opportunamente motivati e formalizzati nel "Documento di autovalutazione per l'identificazione delle categorie di personale le cui attività professionali hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio dell'ente".

Tale documento viene condiviso sia dal Comitato Remunerazioni sia da C.A.sa.

L'eventuale procedimento di esclusione del "personale più rilevante" viene effettuato secondo le previsioni normative tempo per tempo vigenti in materia. Si precisa, in argomento, che non sono state fino ad ora mai presentate istanze di autorizzazione per l'esclusione di personale dal perimetro del "personale più rilevante" sulla base dei criteri quantitativi individuati dalla disciplina suddetta.

Il processo di autovalutazione per l'identificazione del "personale più rilevante" viene coordinato dall'Area Compensation Pianificazione e Policy, rientrante all'interno della Direzione Risorse Umane di Gruppo, che effettua l'attività in stretto raccordo con le altre funzioni aziendali coinvolte e con il Comitato Remunerazioni.

Il processo si articola in più fasi:

- raccolta dei dati e della documentazione dalle diverse funzioni aziendali per l'identificazione del "personale più rilevante". In particolare, vengono raccolte ed analizzate tutte le informazioni inerenti ai criteri previsti dalla normativa tempo per tempo vigente;

- riunione e/o consultazione del Gruppo di Lavoro, a cui partecipano i rappresentanti di tutte le funzioni aziendali coinvolte nel processo, al fine di analizzare i dati raccolti e realizzare il processo di identificazione e/o di esclusione dalla categoria del "personale più rilevante";
- presentazione dei risultati e condivisione degli stessi con le competenti funzioni aziendali sopra citate appartenenti al Gruppo di Lavoro;
- presentazione e condivisione dei risultati al Comitato Remunerazioni e a C.A.sa.

L'esito del processo sopra illustrato è inserito all'interno della Sezione V delle presenti Politiche di Remunerazione, sottoposte all'approvazione dei Consigli di Amministrazione delle entità del GBCAI e dell'Assemblea dei Soci di Crédit Agricole Italia.

La Funzione Risorse Umane cura anche la conservazione della documentazione inerente al suddetto processo.

Nella seguente tabella è riportato il numero dei soggetti identificati come MRT, risultante dal processo di autovalutazione condotto alla data del 31.12.2022.

Perimetro "Material Risk Takers"	GBCAI n.	di cui			
		C.A. Italia n.	C.A. Group Solutions n.	C.A. Leasing Italia n.	Stelline Real Estate n.
Organi Sociali	18	12	2	3	1
Personale di Vertice	8	7	1	0	0
Funzioni Aziendali di Controllo	14	14	0	0	0
Restante Personale	74	69	1	4	0
	114	102	4	7	1

Sistemi e Strumenti di Remunerazione

La remunerazione dei componenti degli Organi Sociali

La remunerazione dei componenti degli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo (Consiglio di Amministrazione, Comitato Esecutivo laddove costituito e Collegio Sindacale) si articola in:

- compenso fisso, oltre al rimborso delle spese effettivamente sostenute per ragioni del loro ufficio;
- medaglia di presenza, laddove deliberata dall'assemblea degli azionisti, legata alla partecipazione alle riunioni degli organi medesimi.

Nessuna forma di remunerazione variabile – ossia legata ai risultati aziendali – è prevista a favore dei componenti degli organi con funzione di supervisione strategica (Presidente, Consiglieri esecutivi ove nominati e Consiglieri non esecutivi, ad eccezione dell'Amministratore Delegato di Crédit Agricole Italia legato da un rapporto di lavoro dipendente) e controllo, allo scopo di garantire la completa indipendenza nello svolgimento del loro incarico.

Non sono di norma previsti trattamenti a favore degli amministratori in caso di cessazione dalla carica.

La remunerazione del personale dipendente

Il Governo del *pay mix*

La modalità di suddivisione della remunerazione complessiva in remunerazione fissa e variabile (*pay mix*) rappresenta la sintesi materiale della filosofia retributiva del Gruppo C.A.sa.

Il bilanciamento del *pay mix* è differente in funzione del ruolo ricoperto dall'interessato.

Nel GBCAI il *pay mix* è opportunamente bilanciato affinché la rilevanza del peso della componente fissa all'interno del pacchetto complessivo sia tale da:

- consentire un approccio flessibile alla remunerazione variabile che può contrarsi sensibilmente e, in casi estremi, anche azzerarsi in relazione ai risultati effettivamente conseguiti ed opportunamente ponderati per il rischio;
- limitare i comportamenti sbilanciati all'assunzione di rischi, favorendo l'orientamento ad iniziative non esclusivamente focalizzate sul raggiungimento di risultati di breve termine.

Ai fini di un appropriato governo del *pay mix*, il GBCAI declina i principi generali sopra riportati nelle seguenti linee guida di politica retributiva:

- **differenziazione tra le diverse categorie/segmenti di personale** nel rispetto del criterio di **granularità**, in specie di quello rientrante tra il "personale più rilevante", per riflettere in modo ponderato il livello di incidenza sui risultati di *performance* e sul rischio; all'interno di tale ca-

tegoria, il peso della componente variabile è contenuto per tutto il personale delle Funzioni Aziendali di Controllo, della Funzione Risorse Umane e del Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili e societari;

- **definizione ex ante del premio massimo erogabile in funzione della performance**, per garantire la sostenibilità finanziaria delle politiche di remunerazione e l'autofinanziamento dei sistemi incentivanti ed evitare o limitare la possibilità di porre in essere comportamenti distortivi, dal contenuto rischioso o tesi a massimizzare la performance di breve;
- **confronto con le prassi di mercato**, attraverso la partecipazione ad indagini retributive che possono essere effettuate anche su specifici *peer groups*, al fine di valutare l'allineamento competitivo con un determinato mercato di riferimento.

I trattamenti retributivi del personale e, in particolare, di quello che ricopre posizioni di maggiore responsabilità, sono soggetti a valutazione periodica, al fine di verificarne il costante allineamento rispetto all'evoluzione della situazione interna e del mercato.

In tali occasioni possono essere previsti, nel rispetto delle compatibilità economiche complessive, interventi volti ad adeguare il trattamento economico del personale.

La valutazione di congruità del trattamento economico complessivo viene condotta anche nell'ipotesi di attribuzione di incarico o modifica della posizione organizzativa, per verificarne la coerenza con le competenze richieste, le responsabilità attribuite nella nuova posizione e il rispetto del principio di neutralità rispetto al genere.

Il rapporto tra remunerazione variabile e fissa è definito, in coerenza con il principio di segmentazione del personale e nel rispetto delle vigenti previsioni normative, nei termini di seguito descritti.

Personale di Vertice (200%)

il rapporto massimo tra remunerazione variabile e fissa è mantenuto entro il limite del 200% per il Personale di Vertice delle entità del GBCAI come precedentemente definito. Tale limite è stato sottoposto all'approvazione dei Consigli di Amministrazione delle entità del GBCAI e delle Assemblee delle Banche del GBCAI² negli scorsi anni, con astensione da parte del personale che sia anche azionista della banca, e viene previsto per le seguenti ragioni:

- necessità di mantenere un adeguato livello di competitività rispetto al mercato e di assicurare coerenza con la politica retributiva definita da C.A.sa;
- volontà di confermare una politica retributiva che, attraverso il riconoscimento del contributo individuale, incentivi il conseguimento degli obiettivi di business e di creazione di valore, nel rispetto dei principi di etica e di responsabilità sociale del GBCAI.

² Per Crédit Agricole Italia: Assemblea degli Azionisti del 30.04.2019, con il 99,999854% di voti favorevoli sul totale dei diritti di voto presenti in assemblea (pari al 99,956522%)

In considerazione del fatto che non sono stati modificati né i presupposti sulla base dei quali l'aumento è stato deliberato né il personale a cui esso si riferisce né la misura del limite, si è ritenuto opportuno confermare per il 2023 il suddetto limite del 200% non attivando nuovamente l'iter di approvazione, come stabilito dalla Circolare n. 285/2013. Si precisa tuttavia che, come avvenuto negli anni scorsi, anche all'inizio del 2023 si è proceduto alla verifica interna del rispetto della normativa prudenziale ed in particolare di quella riguardante i requisiti in materia di fondi propri per le singole società e per il GBCAI nel suo complesso. La verifica ha confermato che la maggiore erogazione consentirebbe il rispetto delle normative succitate.

Il rapporto massimo tra remunerazione variabile e fissa è mantenuto entro il limite del 100%.

Restante personale Dirigente del Gruppo (100%) Personale delle Funzioni Aziendali di Controllo (1/3)

il rapporto massimo tra remunerazione variabile e fissa è contenuto per tutto il personale delle Funzioni Aziendali di Controllo e mantenuto entro il limite di un terzo per il "personale più rilevante" operante all'interno di tali funzioni.

Nel rispetto dei limiti sopra indicati la Funzione Risorse Umane provvede ad aggiornare periodicamente l'incidenza della remunerazione variabile rispetto a quella fissa, sulla base della tipologia di posizione ricoperta dagli interessati.

Per il personale appartenente alla Funzione Risorse Umane e per il Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili e societari, non ricompresi, sulla base della normativa vigente, all'interno delle Funzioni Aziendali di Controllo, il limite massimo fra remunerazione variabile e fissa, pur non essendo soggetto al limite predetto, deve essere comunque contenuto.

Personale non Dirigente (70%)

il rapporto massimo tra remunerazione variabile e fissa è mantenuto entro il limite del 70%; in situazioni eccezionali potranno essere autorizzate specifiche deroghe a tale limite - secondo le facoltà ed i poteri deliberativi riconosciuti in materia di personale - purché opportunamente motivate e rendicontate al Consiglio di Amministrazione; tale limite non potrà in ogni caso superare il rapporto di 1:1 tra remunerazione variabile e fissa.

Collaboratori Esterni

premessi che attualmente i collaboratori esterni non beneficiano di una remunerazione variabile ("non ricorrente"), nel caso in cui la stessa dovesse essere prevista dovrà rispettare il rapporto massimo sopra individuato con riferimento al "Personale non Dirigente".

Correlazione fra Remunerazione, Performance e Rischi

La correlazione tra remunerazione, performance e rischi è assicurata, per tutta la popolazione aziendale, da:

- **ricorso ad un pay mix bilanciato** definito secondo le logiche rappresentate al paragrafo precedente;
- **definizione di un bonus pool annuale legato alla performance** che viene quantificato e stanziato secondo un principio di autofinanziamento e sostenibilità, e viene vincolato ad indicatori di redditività, opportunamente corretti per il rischio, oltre che ai gate di capitale e liquidità, come di seguito specificamente definiti;
- **definizione di un bonus pool annuale legato alla retention** che viene stabilito al fine di ridurre il rischio di dispersione del patrimonio professionale, relazionale e di portafogli di clientela; tale importo, inclusivo dei diversi tipi di patti in essere (cfr. pag. 50), relativo alla quota annua in erogazione per tutte le predette tipologie di patto in essere, è vincolato ai gate di capitale e liquidità come di seguito specificamente definiti;
- **previsione di un cancello di attivazione dei sistemi di incentivazione annuali** per il personale dirigente e non dirigente definito in termini di risultato di gruppo/società e misurato da indicatori di redditività opportunamente corretti per il rischio;
- **misurazione della performance su più dimensioni, sia quantitative** (quali, a titolo esemplificativo, redditività, rischio, sostenibilità) **sia qualitative** (quali, a titolo esemplificativo, risorse umane, clienti, responsabilità sociale, realizzazione e/o contributo alla realizzazione di progetti strategici) con modalità differenziate per segmenti di popolazione, in linea con il "Progetto Cliente", il "Progetto Umano" e il "Progetto Sociale" del Gruppo C.A.sa;
- **regolamento del premio aziendale** la cui erogazione ed il relativo ammontare risultano correlati con i risultati delle singole entità e del GBCAI.

Da questo consegue, tra l'altro, che per tutti i cluster di popolazione precedentemente individuati, la remunerazione variabile viene vincolata, anche in coerenza con il "RAF", a soglie prudenziali di capitale (CET1 ratio) e di liquidità (LCR ratio). In particolare, per l'anno 2023, gli indicatori dovranno rispettare i seguenti livelli:



In ottemperanza alla Circolare 285/2013, il GBCAI assicura che il personale appartenente alle diverse entità non sia remunerato o non riceva pagamenti o altri benefici tramite veicoli, strumenti o modalità comunque elusive delle disposizioni di vigilanza³.

Inoltre, in coerenza con la vigente disciplina, il GBCAI, attraverso specifica comunicazione e pattuizione, richiede almeno al "personale più rilevante":

- di non avvalersi di strategie di copertura o di assicurazione (*hedging strategies*) volte a limitare la portata dei meccanismi di incentivazione con allineamento ai rischi introdotti a livello di GBCAI;
- di comunicare l'esistenza di conti di custodia e amministrazione presso altri intermediari;
- di comunicare le operazioni di investimento (effettuate direttamente o indirettamente) che possono incidere sui meccanismi di allineamento ai rischi e, più in generale, sul perseguimento delle finalità della disciplina in materia. A tal fine, vengono considerate le operazioni e gli investimenti in strumenti finanziari emessi dalla Banca in cui il personale opera, dalla sua Società Capogruppo o dalle altre entità del GBCAI (ivi compresi i derivati che hanno tali strumenti come sottostante), anche quando sottoscritti sulla base di un'offerta che non proviene dalla Banca stessa e ciò anche al fine di allineare eventualmente i sistemi di remunerazione e incentivazione.

Di seguito viene riportato l'elenco degli strumenti finanziari sopra citati:

1. Equity (Azioni Crédit Agricole S.A., Azioni Crédit Agricole Italia);
2. Debito (Obbligazioni Senior Secured o Unsecured, AT1 e T2, Senior Preferred o Non Preferred emesse da Crédit Agricole S.A. o Crédit Agricole Italia o rivenienti da soggetti incorporati per fusione in quest'ultima).

Viene inoltre segnalato che:

- le azioni di Crédit Agricole Italia non sono quotate su mercati regolamentati e sono pertanto illiquide;
- le azioni e le obbligazioni di Crédit Agricole S.A. sono soggette a periodi di "blackout" in concomitanza con la pubblicazione di informazioni rilevanti. Tali periodi sono validi per il solo personale dipendente iscritto negli appositi registri della Capogruppo C.A.sa;
- le obbligazioni Crédit Agricole Italia o rivenienti da soggetti incorporati per fusione in quest'ultima, sono soggette a periodi di "black-out" come da normativa interna.

Viene infine precisato che tenuto conto di quanto sopra e del flottante sul mercato, il potenziale rischio di creare un movimento del valore dell'azione C.A.sa attraverso operazioni sui titoli di cui ai punti 1 e 2 si conferma residuale.

³ A titolo esemplificativo vengono in rilievo: *outsourcing* di attività a soggetti esterni al gruppo; utilizzo di personale non dipendente; operazioni con parti correlate alla banca o al gruppo; corresponsione di bonus sotto forma di attribuzione di significativi benefici in natura; remunerazione per servizi professionali accordata sotto forma di dividendi o altri proventi solo formalmente a titolo di partecipazione al capitale; compensi percepiti dal personale per incarichi assunti per conto della banca presso società o enti esterni alla banca o al gruppo cui essa eventualmente appartiene; etc. Vengono inoltre in rilievo le situazioni di cui alla Sezione 10.2 ("Elusione") degli Orientamenti su sane politiche di remunerazione dell'EBA

Il GBCAI effettua, tramite le Funzioni Aziendali di Controllo competenti e la Direzione Risorse Umane di Gruppo⁴, verifiche sul rispetto della disciplina in argomento e verifiche a campione sui conti interni di custodia e amministrazione almeno per il "personale più rilevante".

Si precisa, inoltre, che nell'ambito delle politiche di remunerazione del GBCAI:

- non sono previsti *bonus* minimi garantiti. Eventuali eccezioni possono essere accordate in casi eccezionali e limitatamente al primo anno di assunzione. Non possono essere riconosciuti più di una volta alla stessa persona, né dalla banca né da un'altra entità del GBCAI, non sono soggetti alle norme sulla struttura della remunerazione variabile e concorrono alla determinazione del limite al rapporto variabile e fisso della remunerazione del primo anno, salvo che siano corrisposti in un'unica soluzione al momento dell'assunzione;
- l'eventuale ricorso a forme di *buy out* avviene nel rispetto delle linee guida definite da C.A.s.a; sono soggette a tutte le regole applicabili in base alle politiche di remunerazione e incentivazione della banca in tema di remunerazione variabile e non possono, in ogni caso, tenere indenne il nuovo personale da eventuali contrazioni e/o azzeramenti di compensi derivanti da precedenti impieghi.

La remunerazione variabile è sottoposta a meccanismi di correzione *ex post* (*malus* e *claw back*) idonei a riflettere i livelli di *performance* al netto dei rischi effettivamente assunti o conseguiti e patrimoniali, nonché a tener conto dei comportamenti individuali. Questi meccanismi possono portare ad una riduzione (anche all'azzeramento) della remunerazione variabile, al di là delle conseguenze sanzionatorie, disciplinari e risarcitorie.

In particolare, è soggetta a *claw back* la remunerazione variabile riconosciuta e/o pagata in favore di personale che abbia posto in essere:

- comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari e/o statutarie e/o al codice etico e/o di condotta applicabili alle entità del GBCAI, da cui sia derivata una perdita significativa per le varie entità del GBCAI e/o per la clientela;
- comportamenti scorretti, non noti al momento dell'erogazione della remunerazione variabile, che abbiano comportato un danno superiore a 1 milione di euro ovvero qualora l'ammontare aggregato delle perdite, dipese da tali condotte (anche ripetute più volte), sia pari o superiore al 100% del valore del patrimonio del cliente (inteso come masse amministrate e/o gestite dal Gruppo) o del segmento di clientela interessato;
- violazioni degli obblighi imposti ai sensi dell'articolo 26 o, quando il soggetto è parte interessata, dell'articolo 53, commi 4 e ss., del TUB o degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione;
- ulteriori comportamenti del personale dipendente oggetto di contestazione formale che possano aver determinato la risoluzione per giusta causa e/o giustificato motivo soggettivo, ovvero la sospensione disciplinare (superiore a 7 giorni), nonché comportamenti che possano aver

determinato la risoluzione per giusta causa di altri rapporti non subordinati;

- comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della Banca.

Nei casi di cui ai precedenti alinea – per i quali rimangono in vigore le specifiche normative di legge e contrattuali di riferimento – l'entità del GBCAI interessata si riserva di valutare e di quantificare puntualmente la correzione *ex post* della remunerazione variabile, applicando anche un criterio di proporzionalità fra i risultati effettivi e quelli antecedenti la correzione *ex post*.

La durata minima nella quale trovano applicazione le citate clausole di *claw back* è di 5 anni a decorrere dalla data di pagamento (sia per la quota *up front* che per quella differita).

In attesa delle risultanze definitive degli accertamenti ispettivi interni ovvero dei procedimenti disciplinari avviati, l'entità del GBCAI interessata si riserva di sospendere l'erogazione e/o i termini di maturazione della remunerazione variabile e/o delle quote differite a fronte di indizi gravi da cui possa derivare l'applicazione delle clausole di *claw back* ovvero dei criteri di *malus*.

La durata della sospensione è definita e comunicata all'interessato in funzione del completamento degli accertamenti, tenuto conto della complessità degli stessi.

I meccanismi di *malus* sono applicati, oltre che nei casi di cui ai precedenti alinea, anche per tener conto della *performance* al netto dei rischi assunti e conseguiti e dell'andamento della situazione patrimoniale e di liquidità. In particolare, ciascuna entità del GBCAI valuta, in base ai comportamenti agiti, anche la possibilità di ridurre o azzerare gli importi di remunerazione variabile ovvero di sue quote.

I meccanismi di correzione *ex post* non possono condurre ad un incremento della remunerazione variabile inizialmente riconosciuta né di quella precedentemente ridotta o azzerata a seguito dell'applicazione di clausole di *malus* o *claw back*.

Ciascuna entità del GBCAI ha il diritto di compensare le somme oggetto della richiesta di restituzione con quelle eventualmente dovute a qualsiasi titolo all'interessato ed in tal caso la compensazione opererà, previa decisione da parte delle strutture aziendali a tal fine competenti, in base ai poteri deliberativi definiti, dal momento della comunicazione dell'esercizio del potere compensativo dall'entità all'interessato, ferma restando ogni altra azione prevista dalla legge a tutela dell'entità stessa.

Nell'ambito del quadro di riferimento sopra delineato, vengono di seguito descritte, nel dettaglio, le politiche di remunerazione definite, per l'anno 2023, per i componenti degli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo, per le diverse categorie di personale e per i collaboratori. Per il personale dipendente vengono descritte, in particolare, nel rispetto delle linee guida dei Sistemi Incentivanti 2023, le caratteristiche e le modalità di erogazione della remunerazione variabile individuale, derivante da sistemi di incentivazione per obiettivi annuali e a lungo termine.

⁴ Ciascuna nei rispettivi ambiti di competenza regolamentare.

La remunerazione dei componenti degli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo

A favore dei componenti degli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo è prevista una remunerazione fissa ed una medaglia di presenza, laddove deliberata dall'assemblea degli azionisti, legata alla partecipazione alle riunioni degli organi medesimi nonché all'eventuale partecipazione a Comitati, oltre al rimborso delle spese sostenute per ragioni del loro ufficio.

Per i componenti degli organi con funzione di supervisione strategica (Presidente, Consiglieri esecutivi ove nominati e Consiglieri non esecutivi, ad eccezione dell'Amministratore Delegato di Crédit Agricole Italia legato da un rapporto di lavoro dipendente) e di controllo non sono previsti meccanismi di incentivazione né compensi basati su strumenti finanziari e remunerazione variabile collegata ai risultati economici, per non incentivare, neanche implicitamente, comportamenti distorti rispetto alla funzione di supervisione strategica e alla funzione di controllo.

Non sono di norma previsti trattamenti a favore degli amministratori in caso di cessazione dalla carica.

In dettaglio:

Consiglieri di Amministrazione

Con riguardo al compenso spettante ai Consiglieri, trovano applicazione le norme di legge e di Statuto. In particolare, previo parere del Comitato Remunerazioni, ove previsto:

- l'Assemblea dei Soci delibera il compenso complessivo a favore dei Consiglieri, inclusi quelli investiti di particolari cariche, e può prevedere il gettone di presenza spettante a ciascun Amministratore per ogni giornata di partecipazione alle sedute del Consiglio di Amministrazione e del Comitato Esecutivo, se nominato;
- il Consiglio di Amministrazione, se non già stabilito dall'Assemblea, decide come suddividere l'importo complessivo deliberato dalla stessa, determinando il compenso annuo, in misura fissa ed indipendente dai risultati conseguiti, di ciascun Consigliere, dei Vice Presidenti e del Presidente, nonché per i Consiglieri che siano anche membri del Comitato Esecutivo (ove costituito), un compenso annuo aggiuntivo, sempre in misura fissa e indipendente dai risultati conseguiti dalle entità;
- il Consiglio di Amministrazione determina, altresì, il compenso annuo spettante ai Consiglieri che siano anche membri di Comitati endoconsiliari o cui siano attribuiti specifici incarichi (ad esempio i consiglieri referenti per le funzioni di controllo) per lo svolgimento di detti incarichi.

Il compenso dell'Amministratore Delegato di Crédit Agricole Italia, in considerazione del rapporto di lavoro dipendente in essere, non rientra nell'ammontare complessivo annuo stabilito dall'Assemblea per la remunerazione degli Amministratori di Crédit Agricole Italia.

I dipendenti che, per conto del Gruppo Crédit Agricole ricoprono incarichi di Amministrazione e Controllo presso altre entità, fatte salve diverse pattuizioni individuali, sono tenuti a rinunciare/rivertere i compensi spettanti per la carica.

Collegio Sindacale

Previo parere del Comitato Remunerazioni, ove previsto, l'Assemblea dei Soci di ciascuna Società stabilisce, per tutta la durata dell'incarico, il compenso annuale dei Sindaci; detto compenso è determinato in misura fissa, differenziato tra Sindaci Effettivi e Presidente del Collegio; l'Assemblea può altresì prevedere il gettone di presenza per ogni giornata di partecipazione dei Sindaci alle sedute del Consiglio di Amministrazione e del Comitato Esecutivo laddove costituito, nonché di altri organi consiliari e non, a cui partecipino.

La remunerazione del Personale di Vertice

La remunerazione del Personale di Vertice, come precedentemente definito (cfr. pag. 29), è costituita da una componente fissa e da una componente variabile, come precedentemente definite. La remunerazione variabile individuale deriva dal sistema di incentivazione per obiettivi annuali (Sistema di *Performance Management - MbO*), inoltre, per alcune figure, d'intesa con C.A.sa, viene attribuito un piano di incentivazione aggiuntivo (denominato *LTI*) subordinato a specifiche condizioni di *performance*.

Il Sistema di Performance Management (MbO), definito unitamente a C.A.sa, prevede l'assegnazione di obiettivi di *performance* economici e non economici, in linea con i tre pilastri del Gruppo C.A.sa ("Project Client", "Project Humain" e "Project Sociétal"), allo scopo di allineare costantemente i comportamenti alle strategie di business ed indirizzare verso *performance* sostenibili nel tempo⁵.

Per il Personale di Vertice delle entità del GBCAI gli obiettivi economici - aventi un peso complessivo del 50% del totale - vengono definiti avendo a riferimento, di norma, obiettivi comuni e sinergici con l'intento di valorizzare la cooperazione fra le diverse entità del Gruppo (quindi su perimetri del Gruppo C.A.sa, di Crédit Agricole in Italia e del GBCAI). Sempre nell'ambito degli obiettivi economici sono inoltre assegnati obiettivi relativi alle singole entità direttamente gestite. Il peso dei singoli obiettivi è opportunamente mediato per garantire una crescita stabile, sinergica ed equilibrata del GBCAI e delle varie entità, anche in un'ottica di valorizzazione dei risultati individuali.

Gli obiettivi economici possono essere definiti a livello consolidato e/o di singola entità a seconda del perimetro di responsabilità dell'interessato.

Gli obiettivi non economici - che pesano per il restante 50% - riguardano la creazione di valore con riferimento a diversi ambiti, quali ad esempio clienti interni/esterni (es. iniziative di rilevazione e gestione della soddisfazione del cliente interno/esterno, dinamiche d'innovazione, etc.), risorse umane (es. iniziative di sviluppo professionale e di carriera dei dipendenti), responsabilità sociale (es. iniziative legate al rapporto con la società e con l'ambiente, sviluppo della finanza verde, etc.).

Ciascun obiettivo prevede, di norma, tre livelli di *performance*: *target* (risultato atteso), *soglia* (risultato minimo) e *massimo* (livello oltre il quale si interrompe l'effetto incrementale).

⁵ In linea con le previsioni normative, per il Vice Direttore Generale Rischi e Conformità, appartenente alle funzioni aziendali di controllo, è prevista l'assegnazione di soli obiettivi non economici.

Dall'applicazione del sistema deriva un importo di remunerazione variabile pari al prodotto tra l'indicatore relativo al livello di raggiungimento degli obiettivi assegnati ed il *target bonus* specifico di ciascun dipendente appartenente al Personale di Vertice.

Per le posizioni di Direttore Generale delle Società non bancarie del GBCAI (Crédit Agricole Group Solutions), il sistema di *performance management (MbO)* viene definito in coerenza a quanto sopra, precisato e focalizzato sugli specifici ambiti di competenza.

Il piano di incentivazione aggiuntivo (LTI), realizzato in coordinamento con C.A.sa e riconosciuto, d'intesa con C.A.sa, ai componenti del Comex ed agli appartenenti alla c.d. categoria Cercle 1, prevede obiettivi definiti interamente sul perimetro di Gruppo C.A.sa e relativi ai seguenti tre ambiti:

- *performance* economica intrinseca del Gruppo C.A.sa;
- andamento relativo dell'azione C.A.sa, valutato in base ad un indice composito di Banche Europee;
- *performance* del Gruppo C.A.sa in termini di responsabilità sociale.

La partecipazione a tale piano e l'importo della remunerazione variabile allo stesso collegata, vengono definiti nel rispetto delle deleghe in materia di personale tempo per tempo vigenti ed in coordinamento con C.A.sa, ove non espressamente previsti nei contratti di lavoro individuali.

Tale sistema si aggiunge, per il personale destinatario, al sistema *MbO* annualmente previsto.

La remunerazione del restante personale Dirigente

Questo segmento è rappresentato dal *Management* del GBCAI, ossia l'insieme dei Dirigenti del GBCAI diverso dal Personale di Vertice di cui al paragrafo precedente, oltre ad ulteriori figure chiave definite a livello di singola entità.

La remunerazione del *Management* è costituita da una componente fissa e da una componente variabile come precedentemente definite.

Nell'ambito della remunerazione variabile individuale, il sistema di incentivazione per obiettivi annuale per il *Management* si realizza attraverso un programma di *performance management (MbO)* che punta a premiare i risultati raggiunti e i comportamenti agiti.

Al fine di garantire oggettività e trasparenza al sistema, gli obiettivi definiti nell'ambito dello stesso sono: chiari, specifici, misurabili, raggiungibili, coerenti con la strategia aziendale e definiti dal punto di vista temporale.

In particolare, la definizione di obiettivi è volta a rafforzare lo spirito di squadra, al fine di creare sinergie all'interno del GBCAI, e a stimolare la propensione alla competitività interna, ritenuta motore di creazione di valore aggiunto. Un'attenzione particolare è dedicata alla sostenibilità, alla soddisfazione della clientela e alla gestione delle risorse umane, come dimostra il fatto che agli obiettivi non economici

complessivamente viene assegnato un peso addirittura pari al 50%, così da determinare un rapporto equilibrato quali – quantitativo nel *mix* degli obiettivi assegnati.

A livello generale, è prevista l'assegnazione, di norma in egual misura, di obiettivi economici e non economici, in linea con i tre pilastri del Gruppo C.A.sa ("Projet Client", "Projet Humain" e "Projet Sociétal"), dal cui raggiungimento dipende l'erogazione dell'incentivo per l'anno di riferimento. Gli obiettivi sono definiti – in modo differenziato a seconda delle posizioni – a livello di GBCAI, di entità e individuale. Gli obiettivi attribuiti possono ulteriormente distinguersi in "obiettivi comuni" applicabili a tutte le strutture e "obiettivi specifici di funzione" riferibili alle caratteristiche specifiche di ciascuna posizione.

Più nello specifico, gli obiettivi economici possono essere riferiti al Gruppo C.A.sa, riferiti a sinergie realizzate nel perimetro Italia ovvero del GBCAI o dell'entità di appartenenza o di funzione o individuali, quali ad esempio realizzazione di specifici progetti, governo delle voci di costo e di spesa, obiettivi commerciali e reddituali, obiettivi specifici per il personale coinvolto nella concessione e nel monitoraggio dei crediti.

Gli obiettivi non economici riguardano, di norma, la gestione delle risorse umane, la soddisfazione della clientela (interna/esterna), la responsabilità sociale e/o progetti.

Ciascun obiettivo prevede, di norma, tre livelli di *performance*: *target* (risultato atteso, corrispondente al 100% del punteggio previsto per l'obiettivo), *soglia* (risultato minimo corrispondente all'80% del punteggio previsto) e *massimo* (livello oltre il quale si interrompe l'effetto incrementale, corrispondente al 120% del punteggio previsto). Per taluni obiettivi, in alternativa ai tre livelli di *performance*, potrà essere previsto un livello di attivazione *on/off*.

Dall'applicazione del sistema deriva un importo di remunerazione variabile pari al prodotto tra l'indicatore corrispondente al livello di raggiungimento degli obiettivi assegnati ed il *target bonus* specifico di ciascuna posizione. Le regole di funzionamento del sistema di *performance management (MbO)* sono rappresentate in documenti operativi predisposti dalla Funzione Risorse Umane.

Oltre ai *gate* di capitale e liquidità precedentemente individuati (*CET1 ratio* e *LCR ratio*), il sistema prevede un cancello di attivazione legato al raggiungimento di un obiettivo economico di entità/di gruppo rappresentato da indicatori di *performance* misurata al netto dei rischi (*RORWA*).

A livello individuale l'accesso al sistema è ulteriormente condizionato dal raggiungimento di un punteggio minimo dell'80% sulla scheda obiettivi individuale e dal rispetto delle norme e dei codici del GBCAI.

Potranno essere previste, a favore di figure chiave rientranti nel *Management* del GBCAI, forme di incentivazione a lungo termine definite in coordinamento con C.A.sa e/o internamente alle singole entità del GBCAI, in coerenza con le linee guida stabilite da C.A.sa.

In relazione al ruolo ricoperto ovvero alla specifica attività svolta, in sostituzione del sistema *MbO*, alcuni Dirigenti sono destinatari esclusivamente del sistema di incentivazione riconosciuto per il restante personale.

La remunerazione del personale delle Funzioni Aziendali di Controllo

Ai fini della presente normativa, si considerano Funzioni Aziendali di Controllo:

- **Funzione di Conformità** (Direzione Compliance);
- **Funzione di Gestione Rischi** (Direzione Rischi e Controlli Permanenti);
- **Funzione di Revisione Interna** (Direzione Internal Audit).

La remunerazione del personale delle Funzioni Aziendali di Controllo è costituita da una componente fissa e da una componente variabile come precedentemente definite.

Il *Management* delle Funzioni Aziendali di Controllo risulta destinatario del medesimo sistema di incentivazione annuale per obiettivi (*MbO*) rivolto alla generalità del *Management* e descritto al paragrafo precedente. In coerenza con le indicazioni del Regolatore, tuttavia, gli obiettivi assegnati al *Management* delle Funzioni Aziendali di Controllo sono specificatamente correlati alla posizione ricoperta e di natura non economica, al fine di salvaguardare l'indipendenza richiesta alle funzioni. È invece ammissibile subordinare l'attribuzione della parte variabile a obiettivi di sostenibilità aziendale (es.: contenimento dei costi; rafforzamento del capitale) a condizione che ciò non sia fonte di possibili conflitti di interesse.

Il restante personale delle Funzioni Aziendali di Controllo è destinatario del sistema incentivante per le funzioni di *staff* e di supporto descritto al paragrafo seguente.

La remunerazione del personale non Dirigente

La remunerazione del personale non Dirigente è costituita da una componente fissa e da una componente variabile come precedentemente definite.

Nell'ambito della componente variabile individuale **il sistema incentivante di rete**, armonizzato a livello di GBCAI, si applica a tutto il personale di rete⁶, utilizzando criteri meritocratici che mettono in evidenza sia i risultati raggiunti sia le modalità con le quali sono stati conseguiti, con criteri di misurazione e valutazione della *performance*, differenziate per categorie di destinatari.

Il sistema ha la finalità di valorizzare l'apporto dato al raggiungimento degli obiettivi aziendali, sia quantitativi che qualitativi, da perseguire anche in modo solidale e partecipativo, orientando il comportamento alla realizzazione dei risultati, nel rispetto del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo, del Codice Etico, del Codice di Comportamento e della normativa vigente; ciò anche con specifico riferimento alla normativa anticiclaggio, MiFID II, trasparenza, IDD, trattamento dei dati personali, codice del consumo, sicurezza e salute dei lavoratori, agli orientamenti sulla concessione e il monitoraggio dei crediti e, più in generale, alla correttezza operativa e al rispetto delle norme in tema di rischi di credito, operativi e reputazionali.

Il sistema incentivante è caratterizzato da un'architettura flessibile ed utile al conseguimento degli obiettivi assegnati, in una logica di crescita organica e sostenibile nel tempo. Contribuisce ad orientare sulle mo-

⁶ Fatta eccezione per il personale destinatario del programma di *Performance Management (MbO)*.

dalità di conseguimento degli obiettivi, secondo una cultura dell'eccellenza nei risultati, sempre accompagnata dalla corretta assistenza e gestione delle esigenze della clientela, in un'ottica di medio - lungo periodo. Gli obiettivi sono definiti in modo da assicurare un contesto favorevole ad una relazione esclusivamente improntata al miglior interesse del cliente ed al presidio dei rischi potenziali per le entità del GBCAI.

Gli obiettivi qualitativi considerano non solo i risultati raggiunti, ma anche i comportamenti agiti, definendone le modalità di monitoraggio legate ad indicatori quali:

- il Sistema di Valutazione delle Prestazioni, che esamina con particolare attenzione i comportamenti agiti e che ha influenza diretta nella determinazione della remunerazione variabile attraverso un meccanismo di maggiorazione/diminuzione/esclusione;
- la fruizione corretta e puntuale della Formazione obbligatoria;
- la fruizione delle ferie in conformità alle previsioni di legge e aziendali;
- l'adeguata verifica della clientela;
- gli esiti dell'attività di audit interno che, in caso di evidenze negative, può anche produrre l'esclusione di uno o anche di tutti i componenti della specifica unità organizzativa dal sistema;
- specifici indicatori di rischio.

L'erogazione dei *bonus* è inoltre subordinata al rispetto del Codice Etico e del Codice di Comportamento ed è soggetta a specifica valutazione in caso di procedimenti disciplinari in corso e/o altri eventi pregiudizievoli.

I *target bonus* sono definiti a livello di ruolo e l'importo dei premi da erogare è determinato sulla base di regole trasparenti e precise, rappresentate in documenti operativi predisposti dalla Funzione Risorse Umane.

Il sistema incentivante per il personale delle funzioni centrali e di supporto⁷ è attivato a fronte del raggiungimento degli obiettivi dell'azienda; per ciascuna funzione centrale l'assegnazione dei *bonus* è correlata al raggiungimento di specifici obiettivi, sia qualitativi sia quantitativi, coerenti con quanto previsto per il Responsabile della medesima, e all'indice di soddisfazione del cliente interno della funzione di appartenenza. All'interno delle singole strutture vengono premiati i collaboratori che si sono distinti nel contributo ai risultati aziendali. I *target bonus* previsti per il personale delle funzioni centrali e di supporto sono differenziati in funzione delle responsabilità organizzative assegnate e definiti in linee guida operative, comunicate ai Responsabili delle funzioni nella fase di assegnazione dei premi. La remunerazione variabile da erogare, analogamente a quanto previsto per la rete commerciale, è determinata anche sulla base della valutazione professionale effettuata dal diretto responsabile.

In coerenza con il sistema di *performance management (MbO)*, previsto per il personale Dirigente del GBCAI, anche il sistema incentivante di rete e per il personale delle funzioni centrali e di supporto si attiva al raggiungimento di un obiettivo economico di entità/di gruppo rappresentato da indicatori di *performance* misurata al netto dei rischi.

⁷ Fatta eccezione per il personale destinatario del programma di *Performance Management (MbO)*.

Al fine di monitorare e gestire adeguatamente variabili strategiche – quali ad esempio il rischio di credito, la gestione dei conflitti d’interesse o particolari settori di attività – sono confermati anche per il 2023 sistemi incentivanti specifici rivolti al personale sia di rete sia di strutture centrali e di supporto, adeguatamente implementati e aggiornati nel rispetto della normativa vigente.

Per il personale non Dirigente delle società non bancarie del GBCAI i sistemi incentivanti, pur condividendo le logiche sopra illustrate, possono essere definiti in accordo con la Linea di Business e focalizzati sullo specifico ambito di competenza.

Potranno essere previste, a favore di figure chiave rientranti nel personale non dirigente del GBCAI, forme di incentivazione a lungo termine definite da C.A.sa e/o internamente alle singole entità del GBCAI, in coerenza con le linee guida stabilite da C.A.sa.

In deroga ai principi suesposti, alcuni dipendenti, inquadrati nella categoria dei quadri direttivi, che rivestono ruoli manageriali ovvero svolgono attività altamente specialistiche sono destinatari del sistema MbO in sostituzione dell’ordinario sistema incentivante.

L'avvio di specifiche iniziative di incentivazione (ad es. campagne commerciali, *contest*, etc.), finalizzate al raggiungimento di determinati obiettivi di risultato (anche intermedi) e previste per tutta la popolazione aziendale o per alcuni *cluster* di popolazione, è subordinato al rispetto delle normative di riferimento e alle disposizioni delle politiche di remunerazione in vigore ed è sottoposto ad un preciso iter autorizzativo. La definizione e l'inquadramento di tali iniziative straordinarie sono pertanto normati da:

- un regolamento generale che prevede, tra l'altro, i principali riferimenti normativi, i processi autorizzativi, i vincoli di spesa, le modalità di definizione dei premi, i flussi informativi;
- un regolamento specifico dell’iniziativa.

Il regolamento generale prevede, tra l'altro, che le suddette iniziative di incentivazione non devono costituire un incentivo a commercializzare prodotti non adeguati rispetto alle esigenze finanziarie dei clienti, operando nel miglior interesse del cliente ed evitando condizioni di potenziale conflitto di interesse con la clientela, in coerenza con le previsioni normative (es. Direttiva MiFID, Orientamenti EBA sulla vendita di prodotti e servizi bancari). Tali iniziative non possono inoltre prevedere incentivi su singoli prodotti/strumenti finanziari, nonché singoli prodotti bancari e devono garantire il rispetto delle regole di condotta da osservare nei confronti della clientela.

In casi eccezionali, nel rispetto dei *gate* di capitale, liquidità e redditività, precedentemente individuati, qualora si verifichi la mancata attivazione di condizioni di *performance* secondarie definite nei sistemi di incentivazione aziendale (*MbO* e Sistema Incentivante), il Consiglio di Amministrazione, con il parere favorevole del Comitato Remunerazioni, può autorizzare l'erogazione di una componente variabile meritocratica in quota ridotta rispetto al *bonus pool performance* definito a *budget*.

Erogazione della remunerazione variabile a favore del “personale più rilevante”

Le disposizioni di seguito illustrate trovano applicazione nei confronti di tutto il “personale più rilevante” del GBCAI, indipendentemente dal segmento di appartenenza.

Misura della remunerazione variabile oggetto di differimento:

In coerenza con le politiche di remunerazione di C.A.sa e con la normativa di vigilanza applicabile, sono state definite le regole di differimento della remunerazione variabile riportate nella seguente tabella:

Importo	Periodo	Up front - Pay mix		Differito - Pay mix		Retention su index
Da 0 a 50 K (e 1/3 remunerazione totale annua)	-	100%	100% cash	-	-	-
Superiore a 50 K (e 1/3 remunerazione totale annua) e fino a 435K Personale non di Vertice	4 anni	60%	30% cash 30% index	40%	20% cash 20% index	1 anno
Superiore a 50 K (e 1/3 remunerazione totale annua) e fino a 435K Personale di Vertice	5 anni	50%	25% cash 25% index	50%	24,5% cash 25,5% index	1 anno
Superiore a 435 K	5 anni	40%	20% cash 20% index	60%	29,5% cash 30,5% index	1 anno

Come previsto dalla Circolare n. 285/2013, in occasione della redazione del presente documento di politiche di remunerazione è stato confermato il valore del cosiddetto “importo particolarmente elevato”, aggiornato nel 2022 (l'aggiornamento dell'importo infatti deve avvenire con cadenza almeno triennale), in seguito alla verifica del minore importo tra i) il 25% della remunerazione complessiva degli *high earners* italiani, risultante dal più recente rapporto pubblicato dall'EBA e ii) 10 volte la remunerazione complessiva media dei dipendenti della banca, come previsto dalla Circolare n. 285/2013.

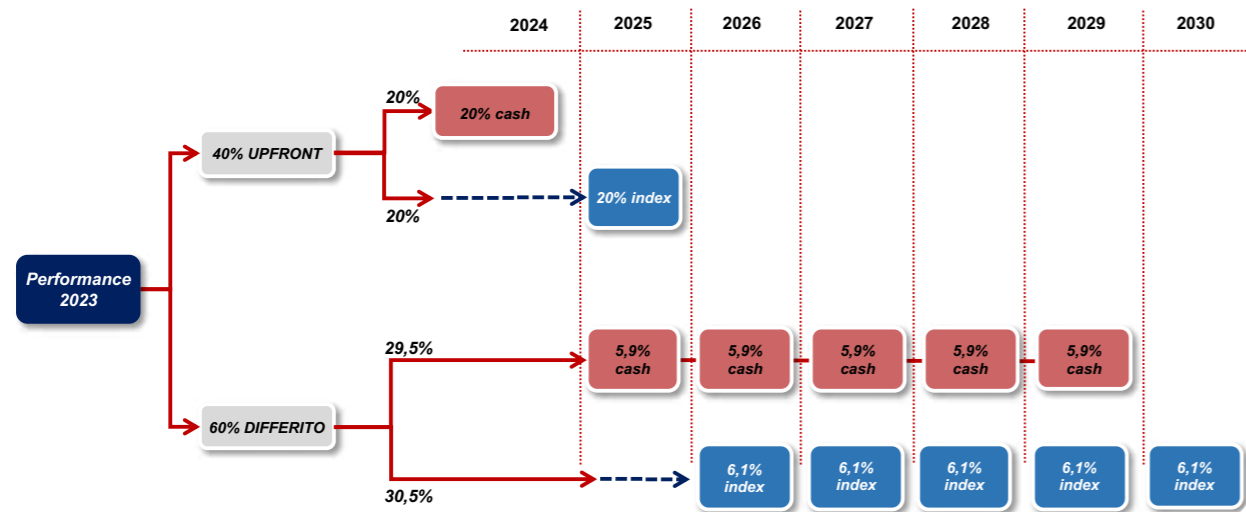
Il valore identificato come “importo particolarmente elevato” è confermato pari a 435.000 euro, corrispondente al 25% della remunerazione complessiva media degli *high earners* italiani (EBA Report on High Earners 2019).

Tenuto conto delle disposizioni contenute nel 37° aggiornamento della Circolare 285/2013 e viste anche le *policy* di C.A.sa, i *bonus* di importo minore o uguale a 50.000 euro (e che non rappresentino più di un terzo della remunerazione totale annua) sono liquidati interamente in contanti ed *up front*.

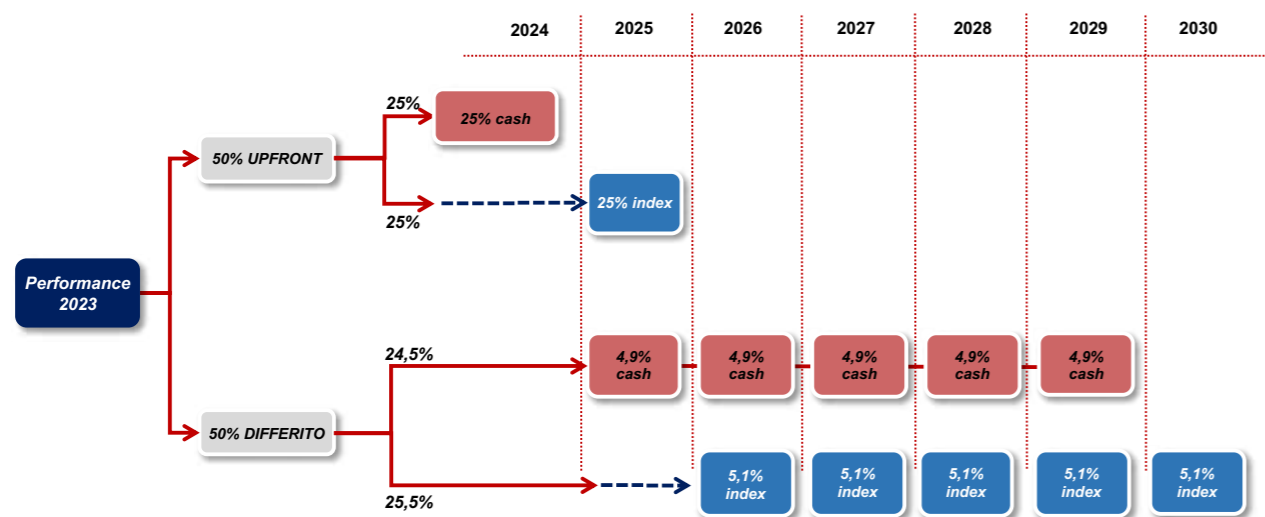
Di seguito si riportano gli schemi di differimento e *pay mix* per le casistiche suesposte:

- Variabile di "importo particolarmente elevato" (superiore a 435.000 euro);
- Variabile erogato al Personale di Vertice di importo superiore a 50.000 euro (e che rappresenti più di un terzo della remunerazione totale annua), ma inferiore a 435.000 euro;
- Variabile erogato al Personale non di Vertice di importo superiore a 50.000 euro (e che rappresenti più di un terzo della remunerazione totale annua), ma inferiore a 435.000 euro.

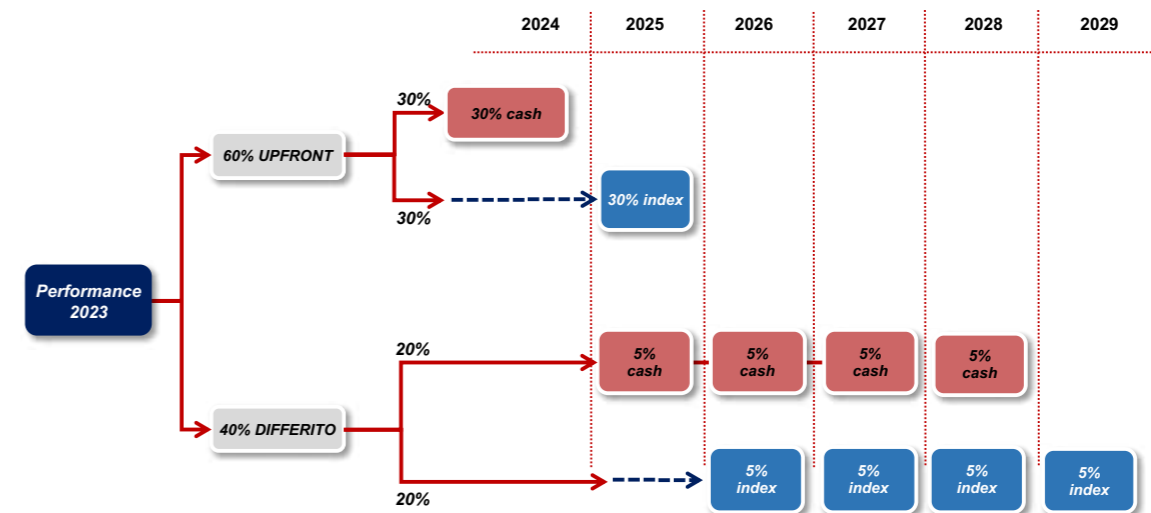
Variabile di "importo particolarmente elevato" (superiore a 435.000 euro)



Variabile erogato al Personale di Vertice di importo superiore a 50.000 euro (e che rappresenti più di un terzo della remunerazione totale annua), ma inferiore a 435.000 euro



Variabile erogato al Personale non di Vertice di importo superiore a 50.000 euro (e che rappresenti più di un terzo della remunerazione totale annua), ma inferiore a 435.000 euro



Condizioni di erogazione della remunerazione variabile differita:

L'erogazione di una quota di remunerazione variabile differita e in strumenti finanziari, oltre che rispondere alle previsioni delle vigenti disposizioni di vigilanza, è giustificata dalle esigenze di *retention* nei confronti del "personale più rilevante" del GBCAI e dalla volontà di collegare la maturazione e l'erogazione dei *bonus* alla *performance* del GBCAI in un'ottica di medio/lungo termine.

Al termine di ciascun periodo di differimento, la liquidazione della remunerazione variabile a favore del dipendente sarà legata al soddisfacimento delle specifiche condizioni di *performance* previste e formalmente comunicate al "personale più rilevante".

A livello generale, il riconoscimento della remunerazione variabile differita a favore del dipendente sarà legato al soddisfacimento della condizione di *performance* prevista per l'entità/gruppo di appartenenza e calcolata in base ad un obiettivo definito da C.A.sa.

La remunerazione variabile differita viene riconosciuta in coerenza con le disposizioni di C.A.sa definite in specifiche norme regolamentari e riferite ai destinatari individuati.

La maturazione del diritto alla predetta remunerazione variabile è inoltre direttamente condizionata alla presenza, in una delle entità del GBCAI, al termine del periodo di differimento e/o di pagamento (salvo la risoluzione del rapporto di lavoro dipenda da pensionamento o dall'accesso al Fondo di solidarietà ovvero da specifiche pattuizioni definite in sede di risoluzione) e alla non applicazione delle clausole di *malus* e *claw back* sopra descritte.

I periodi di indisponibilità si calcolano a partire dalla maturazione del diritto alla quota differita (*vesting* definitivo).

Le regole relative alla modalità di calcolo ed erogazione della componente differita e di quella erogata in strumenti finanziari o equivalenti, che formano oggetto di specifica comunicazione indirizzata al "personale più rilevante", sono definite in coordinamento con C.A.sa e si fondano sulla rilevazione di un coefficiente di indicizzazione collegato alla variazione della quotazione del titolo azionario C.A.sa nel periodo intercorrente tra la data di assegnazione e la data di regolamento/pagamento.

I dividendi e gli interessi che maturano nel corso del periodo di differimento sulla quota erogata in strumenti finanziari o equivalenti non possono essere corrisposti al personale né durante detto periodo né al termine dello stesso; sulla parte per cassa possono essere calcolati interessi in linea con i tassi di mercato.

Patti di non concorrenza, Patti di prolungamento del preavviso e Patti di retention

Al fine di ridurre il rischio che le migliori risorse possano lasciare il GBCAI, con la conseguente perdita e dispersione del patrimonio umano, manageriale e, in diversi casi, di portafogli di clientela, possono essere sottoscritti specifici patti di non concorrenza.

Tali patti prevedono, di norma, una durata determinata e la corresponsione di una somma erogata periodicamente (ad esempio, mensile) per far fronte all'impegno assunto dal personale coinvolto. L'ammontare di detta erogazione è coerente con i parametri e i criteri definiti dalla legislazione civilistica e con le prassi di mercato (15 - 20%). In coerenza con le disposizioni di vigilanza, si precisa che gli importi pattuiti tra l'entità del Gruppo e il personale (sia quello più rilevante sia quello non rilevante) a titolo di patto di non concorrenza per la parte che non eccede l'ultima annualità di remunerazione fissa non sono soggetti alle regole di collegamento con la *performance* e i rischi, di differimento, di uso degli strumenti finanziari e di *pay-mix*.

Per i ruoli professionali di natura non commerciale, sempre al fine di ridurre i rischi di dispersione del patrimonio umano e manageriale, possono essere definiti accordi volti esclusivamente ad ampliare il periodo del preavviso previsto dal contratto nazionale; a fronte di ciò l'entità del Gruppo si impegna a riconoscere un importo di ammontare contenuto e coerente con le prassi di mercato, per i relativi periodi di effettivo rispetto dell'impegno assunto.

In taluni limitati casi vengono sottoscritti accordi di *retention* (Piani di *Retention*) che prevedono l'erogazione di importi legati alla condizione della permanenza del rapporto di lavoro per un predeterminato periodo di tempo (esempio, tre anni). Si precisa che gli importi collegati agli accordi di *retention*, appositamente regolamentati, costituiscono forme di remunerazione variabile e come tali sono soggetti, tra l'altro, alla regola sul limite al rapporto variabile/fisso e a specifiche modalità di pagamento. Ai fini del calcolo di questo limite, l'importo riconosciuto è computato con il criterio "pro rata lineare" precedentemente definito, oppure come importo unico nell'anno in cui la condizione di permanenza è soddisfatta. Si precisa che in casi eccezionali e ove debitamente giustificato, a un dipendente può essere riconosciuto più di un *bonus* di mantenimento,

ma in momenti diversi e alle condizioni previste dalla vigente normativa di vigilanza con riferimento a ciascun *bonus* di mantenimento.

Gli importi sopra evidenziati sono soggetti alle disposizioni specifiche previste dalla citata Circolare n. 285/2013, tra i quali l'applicazione di meccanismi di correzione sia *ex ante* sia *ex post*. La normativa chiarisce altresì che gli stessi non possono costituire una parte preponderante della remunerazione variabile individuale, in quanto quest'ultima deve risultare in prevalenza collegata a indicatori di performance riferiti ai rischi e ai risultati della banca e del gruppo nel suo complesso, delle singole business unit e individuali.

Condizioni applicate nell'ipotesi di risoluzione del rapporto di lavoro

Non sono previsti benefici pensionistici individuali discrezionali e legati alla *performance*.

Il GBCAI non ha in essere accordi preventivi individuali destinati a disciplinare gli importi da riconoscere in caso di risoluzione del rapporto di lavoro (c.d. *golden parachutes* per il "personale più rilevante" o altri analoghi trattamenti per il restante personale).

Ferme restando le deroghe previste dalla Circolare n. 285/2013 e ferme altresì restando le specifiche normative previste per le diverse categorie di personale, si precisa che non rientrano nel concetto di *golden parachutes*:

- gli importi corrispondenti all'indennità di preavviso secondo le misure previste dalla legge e quindi dalla contrattazione collettiva nazionale di settore (nello specifico: le indennità corrisposte ai sensi delle norme previste dai rispettivi Contratti Nazionali di Categoria - Dirigenti ovvero Aree Professionali ed i Quadri Direttivi);
- gli importi erogati in esecuzione di una decisione di un terzo indipendente (giudice o arbitro) sulla base della normativa applicabile;
- gli importi riconosciuti a titolo di patto di non concorrenza per la quota che non eccede l'ultima annualità di remunerazione fissa.

Al di fuori delle indicazioni sopra descritte, negli eventuali casi di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro con il personale dipendente, anche finalizzati a prevenire l'insorgere di un possibile contenzioso, per la quantificazione della parte eccedente all'importo equivalente all'indennità di preavviso si terrà conto dei seguenti criteri:

- misura della retribuzione percepita all'atto della risoluzione;
- lasso temporale mancante per la maturazione del requisito di accesso al sistema pensionistico pubblico;
- anzianità di servizio,

l'esatta quantificazione sarà effettuata avendo anche riferimento ai criteri definiti dalla Contrattazione Collettiva Nazionale della categoria di appartenenza.

L'eventuale erogazione di una somma eccedente l'importo corrispondente alla "indennità di preavviso contrattuale" è assoggettata alle regole della Circolare n. 285/2013 fermo restando che, in caso di soluzione conciliativa e/o transattiva, l'erogazione della parte cash, dell'importo spettante *up front*, avviene successivamente alla firma dell'accordo stesso ed in coerenza con quanto statuito in sede conciliativa.

In ogni caso, l'importo massimo a tal fine riconoscibile è pari a 2 annualità e comunque non superiore a 2 milioni di euro netti.

Si precisa inoltre che tali importi sono soggetti alle condizioni di *malus* e alle clausole di *claw back* sopra definite.

Quanto al computo nel limite del rapporto fra remunerazione variabile e fissa, si evidenzia che saranno applicati i criteri della citata Circolare n. 285/2013 che, fra l'altro, escludono quanto riconosciuto a titolo di patto di non concorrenza, per la parte che non eccede l'ultima annualità di remunerazione fissa.

Indipendentemente dalla causa di risoluzione del rapporto di lavoro, le politiche di remunerazione del GBCAI prevedono, di norma e fatte salve specifiche pattuizioni, il riconoscimento della remunerazione variabile - nelle sue diverse componenti - al solo personale in servizio alla data di pagamento della medesima.

Si precisa che per il "personale più rilevante", destinatario di quote di remunerazione differita, la cessazione dal servizio per pensionamento/accesso al Fondo di Solidarietà o il passaggio ad altra entità del Gruppo C.A.sa non fa, di norma, venir meno il diritto alla corresponsione delle quote spettanti che verranno erogate nel rispetto delle condizioni tempo per tempo definite da C.A.sa e oggetto di specifica comunicazione indirizzata al "personale più rilevante".

La remunerazione dei collaboratori

Nell'ambito di uno strutturato processo governato dalla Funzione Acquisti del GBCAI, è possibile ricorrere a rapporti di collaborazione che possono sostanzialmente essere ricondotti a due forme contrattuali:

- contratti di consulenza;
- contratti di collaborazione.

Contratti di consulenza: il GBCAI può conferire incarichi di consulenza *ad personam* prevedendo, in fase di stipula del relativo contratto, i contenuti dell'attività di consulenza, il corrispettivo (o i criteri per la determinazione dello stesso) e le relative modalità di pagamento.

Contratti di collaborazione: sono stipulati per lo svolgimento, in un tempo prestabilito, di determinate attività definite nei contenuti, le cui modalità di esecuzione ed organizzazione sono comunque stabilite dal collaboratore.

Il compenso che remunera tali tipologie di contratto è determinato in stretto rapporto con l'utilità ricavata dall'opera di chi presta collaborazione, considerando la professionalità del collaboratore, la com-

piessità della prestazione dedotta in contratto e le tariffe di mercato di riferimento.

La remunerazione dei collaboratori è, di norma, distinta tra:

- una componente "ricorrente" che costituisce l'elemento più stabile e ordinario della remunerazione;
- una eventuale componente "non ricorrente" che ha una valenza tipicamente incentivante.

Nel GBCAI i contratti attualmente in essere prevedono esclusivamente una remunerazione ricorrente. Qualora nuovi contratti prevedano anche una remunerazione non ricorrente, la stessa sarà comunque assoggettata alle stesse regole previste per le altre categorie di personale con gli opportuni adattamenti in coerenza con la qualificazione giuridica dei relativi rapporti.

Per i collaboratori eventualmente ricompresi nel perimetro del "personale più rilevante", si applicano le norme come sopra dettagliate.

Per ridurre e presidiare i rischi rilevanti, i contratti di collaborazione stipulati prevedono specifici riferimenti e modalità di controllo, affinché siano assicurati il rispetto delle disposizioni di legge e dei regolamenti interni vigenti, compresi i meccanismi di *malus* e *claw back* come definiti per il restante personale.

La disciplina dei compensi a favore dei collaboratori potrà essere rivista in funzione dell'evoluzione normativa in corso.

Politiche di Remunerazione per i "soggetti rilevanti" e gli "intermediari del credito"

Fermi restando i suesposti principi ispiratori delle presenti politiche di remunerazione, in particolare il principio di "attenzione al rischio e al rispetto della normativa", e le disposizioni precedentemente illustrate, qui integralmente confermati, il GBCAI adotta e applica politiche e prassi di remunerazione dei "soggetti rilevanti" e degli "intermediari del credito", di seguito definiti, che tengono conto dei diritti e degli interessi dei clienti in relazione all'offerta dei "prodotti", anch'essi di seguito definiti.

Ai fini del presente paragrafo si definiscono:

Prodotti

le operazioni e i servizi che ricadono nell'ambito di applicazione del titolo VI del Testo Unico Bancario, come depositi, certificati di deposito, finanziamenti (mutui, aperture di credito, anticipazioni bancarie, crediti di firma, sconti di portafoglio, leasing finanziario, factoring, altri finanziamenti), comprese le operazioni di credito immobiliare ai consumatori e le operazioni di credito ai consumatori, garanzie ricevute, conti correnti di corrispondenza, emissione e gestione di strumenti di pagamento, incassi

e pagamenti, custodia e amministrazione di strumenti finanziari;

Soggetti rilevanti

il personale dell'intermediario che offre prodotti ai clienti, interagendo con questi ultimi, nonché coloro a cui questo personale risponde in via gerarchica;

Intermediario del credito

l'agente in attività finanziaria, il mediatore creditizio nonché il soggetto, diverso dal finanziatore, che nell'esercizio della propria attività commerciale o professionale, a fronte di un compenso in denaro o di altro vantaggio economico oggetto di pattuizione e nel rispetto delle riserve di attività previste dalla legge, conclude contratti di credito per conto del finanziatore ovvero svolge attività di presentazione o proposta di contratti di credito o altre attività preparatorie in vista della conclusione di tali contratti.

L'obiettivo delle politiche e prassi di remunerazione dei "soggetti rilevanti" e degli "intermediari del credito" – in coerenza alle linee guida della Capogruppo Crédit Agricole – è quello di conciliare le esigenze di un mercato sempre più competitivo con le attese legittime degli azionisti, dei collaboratori e dei clienti affinché il Gruppo Crédit Agricole possa elevare le sue aspirazioni d'attore di primo piano del mercato bancario a livello nazionale e internazionale e continuare a veicolare i valori di equità, di trasparenza e di utilità che hanno contribuito a costruire il suo successo e la sua reputazione.

A questo fine, il GBCAI assicura che:

- a) la remunerazione non determini incentivi tali da indurre i "soggetti rilevanti" e gli "intermediari del credito" a perseguire gli interessi propri o del GBCAI a danno dei clienti. In particolare sono qui confermate le previsioni contenute nei precedenti paragrafi dedicati alla remunerazione dei diversi *cluster* di personale, che contemplano, tra l'altro, la coesistenza nei sistemi incentivanti di obiettivi quantitativi e qualitativi e l'orientamento dei comportamenti al rispetto delle disposizioni di trasparenza;
- b) sia tenuto conto di ogni rischio che può determinare un pregiudizio per i clienti; ove riscontrato tale rischio, il GBCAI adotta opportuni presidi. Come affermato nei precedenti paragrafi sulla remunerazione, gli obiettivi sono definiti in modo da assicurare un contesto favorevole ad una relazione esclusivamente improntata al miglior interesse del cliente ed al presidio dei rischi potenziali per le entità del GBCAI;
- c) la componente variabile della remunerazione (ove prevista) dei "soggetti rilevanti" e degli "intermediari del credito":
 - sia ancorata a criteri quantitativi e qualitativi (es. fidelizzazione e livello di soddisfazione della clientela). In questo contesto sono integralmente richiamati i contenuti dei paragrafi precedenti dedicati ai sistemi incentivanti dei diversi *cluster* di personale;
 - non costituisca un incentivo a offrire uno specifico prodotto o una specifica categoria o combinazione di prodotti, quando da ciò può derivare un pregiudizio per il cliente in termini, tra l'altro, di offerta di un prodotto non adeguato alle esigenze finanziarie del cliente o che comporta maggiori

costi di un altro prodotto anch'esso adeguato, coerente e utile rispetto agli interessi, agli obiettivi e alle caratteristiche del cliente. Le previsioni relative ai sistemi di incentivazione esposte nei paragrafi precedenti contengono riferimenti a detti elementi;

- sia adeguatamente bilanciata rispetto alla componente fissa della remunerazione. Con particolare riferimento a questo aspetto sono qui integralmente confermate le disposizioni contenute nei paragrafi precedenti dedicate al *pay mix*;
- sia soggetta a meccanismi di correzione tali da consentirne la riduzione (anche significativa) o l'azzeramento, ad esempio nel caso di comportamenti, da parte dei "soggetti rilevanti" o degli "intermediari del credito", che abbiano determinato o concorso a determinare un danno significativo per i clienti ovvero una violazione rilevante della normativa in materia di trasparenza o di codici etici o di condotta a tutela della clientela applicabili al GBCAI. Nello specifico, i precedenti paragrafi relativi ai meccanismi di correzione (*malus* e *claw back*), qui confermati, consentono un importante e congruo presidio.

Inoltre, nell'ipotesi in cui al finanziamento siano offerti contratti aggiuntivi e questi ultimi risultino facoltativi, al fine di evitare che al cliente siano offerti prodotti non adeguati, non coerenti e non utili rispetto ai suoi interessi, obiettivi e caratteristiche, le forme di remunerazione e valutazione del personale e della rete di vendita non incentivano la vendita congiunta del contratto facoltativo e del contratto di finanziamento in misura maggiore rispetto alla vendita separata dei due contratti.

Il GBCAI sottopone le politiche e prassi di remunerazione dei "soggetti rilevanti" e degli "intermediari del credito" a riesame annuale anche allo scopo di assicurare una periodica valutazione dell'adeguatezza dei presidi adottati a fronte dei rischi di cui alla lettera b) sopra esplicitata. A questi fini, come previsto dalle Disposizioni della Banca d'Italia in materia di "Trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari. Correttezza delle relazioni tra intermediari e clienti", è previsto il coinvolgimento della Funzione Conformità. Quando, all'esito del riesame, emergono lacune o profili di inadeguatezza nelle politiche e nelle prassi di remunerazione, queste sono modificate.

Identificazione dei "soggetti rilevanti" e degli "intermediari del credito" per l'anno 2022

Il GBCAI informa, in modo chiaro e comprensibile, i "soggetti rilevanti" e gli "intermediari del credito" sulle politiche e prassi di remunerazione a essi applicabili, prima che questi siano preposti all'offerta dei prodotti. A tal fine si precisa che gli accordi sottoscritti con gli "intermediari del credito" devono necessariamente essere conformi alle politiche di remunerazione.

"Soggetti Rilevanti" del Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia nel suo assetto societario alla data del 31 dicembre 2022

Nel corso dell'anno 2022, ai sensi delle vigenti disposizioni di vigilanza, il GBCAI ha provveduto all'identificazione dei "soggetti rilevanti", il cui elenco, alla data del 31.12.2022, viene di seguito riportato.

SOGGETTI RILEVANTI AL 31/12/2022			
CA ITALIA		CA GROUP SOLUTIONS	
SOGGETTI CHE OFFRONO PRODOTTI AI CLIENTI	SOGGETTI RESPONSABILI GERARCHICI	SOGGETTI CHE OFFRONO PRODOTTI AI CLIENTI	SOGGETTI RESPONSABILI GERARCHICI
CONSULENTE FINANZIARIO 207	RESP. DIREZIONE REGIONALE 12	TOTALE CA GROUP SOLUTIONS -	TOTALE CA GROUP SOLUTIONS -
COORD. WEALTH MANAGEMENT 11	AREA CONSULENTI FINANZIARI 1		
FINANCIAL ADVISOR PRIVATE 14	AREA GRANDI CLIENTI 1		
GESTORE AFFARI 957	AREA SERVIZIO CLIENTI 1		
GESTORE AFFARI SPECIAL NETWORK 58	AREA SVILUPPO E MARKETING PRIVATE 1		
GESTORE CLIENTELA 1.682			
GESTORE FAMILY 1.607			
GESTORE FAMILY VYP 30			
GESTORE MERCATO PRIVATE 188			
GESTORE MERCATO PRIVATE/DELEGATO 38			
GESTORE PREMIUM 1.485			
GESTORE PREMIUM VYP 3			
GESTORE REMOTO 8			
REFERENTE SPORTELLO LEGGERO 57			
RESP. COMM. AFFARI E AGRO / DELEGATO 6			
RESP. COMM. AFFARI E AGRO 5			
RESP. COMMERCIALE DI ZONA 44			
RESP. COMMERCIALE DI ZONA / DELEGATO 5			
RESP. DI SERVIZIO 3			
RESP. FILIALE 1.023			
RESP. FILIALE VYP 4			
RESP. MERCATO CONS. FINANZIARI 15			
RESP. MERCATO GESTORI REMOTI 1			
RESP. MERCATO PRIVATE 25			
RESP. PRIVATI 5			
SPECIALISTA AGRI AGRO 18			
SPECIALISTA BANCA ASS. DANNI 47			
SPECIALISTA CANALI DIR. E MONETICA 19			
SPECIALISTA PRODOTTI RISPARMIO 47			
SPECIALISTA SERVIZIO CLIENTI 173			
SPECIALISTA SVILUPPO AFFARI E CONFIDI 23			
SPECIALISTA SVILUPPO MUTUI E PRESTITI 36			
TEAM LEADER SERVIZIO CLIENTI 10			
ADDETTO SOSTITUZIONI 10			
CONSULENTE FINANZIARIO / DELEGATO 71			
SVILUPPATORE AGRI 4			
TOTALE CA ITALIA 7.939	TOTALE CA ITALIA 16		
		CA LEASING ITALIA	
		SOGGETTI CHE OFFRONO PRODOTTI AI CLIENTI	SOGGETTI RESPONSABILI GERARCHICI
		RESP. ZONA TERRITORIALE 21	RESP. COMMERCIALE 1
		TOTALE CA LEASING ITALIA 21	TOTALE CA LEASING ITALIA 1
TOTALE GRUPPO BANCARIO CRÉDIT AGRICOLE ITALIA: 7.977			

“Intermediari del credito” del Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia nel suo assetto societario alla data del 31 dicembre 2022

Ai sensi delle disposizioni di vigilanza, viene di seguito indicato il numero degli “intermediari del credito”, alla data del 31.12.2022, per Crédit Agricole Italia: n. 32 mediatori creditizi.

Politiche di Remunerazione per il personale preposto alla valutazione del merito creditizio

Ai sensi delle normative vigenti, il GBCAI adotta politiche di remunerazione per il personale preposto alla valutazione del merito creditizio che assicurano la prudente gestione del rischio. In particolare per i responsabili delle strutture coinvolte nella concessione dei finanziamenti, sono previsti specifici KPI dedicati nell’ambito del sistema di *Performance Management (MbO)*.

Politiche di Remunerazione per il personale coinvolto nella trattazione dei reclami

Ai sensi delle normative vigenti, il GBCAI adotta politiche di remunerazione per il personale coinvolto nella trattazione dei reclami che tengano anche conto dei risultati conseguiti nella gestione dei reclami e della qualità delle relazioni con la clientela. In particolare, per i responsabili delle strutture coinvolte nella trattazione dei reclami sono previsti specifici KPI dedicati nell’ambito del sistema di *Performance Management (MbO)*, mentre per il personale coinvolto nella trattazione dei reclami che sia destinatario del sistema incentivante per il personale delle funzioni centrali e di supporto è previsto che l’assegnazione dei bonus sia correlata al livello di raggiungimento degli specifici obiettivi attribuiti al Responsabile della struttura.

Neutralità delle politiche di remunerazione rispetto al genere



Le Politiche di Remunerazione del GBCAI sono definite in modo neutrale rispetto al genere, in linea con quanto previsto dalla Direttiva (UE) 878/2019 (CRD V) per tutte le società finanziarie, recepita da Banca d’Italia nel 37° Aggiornamento della Circolare 285/2013.

Il “Gender Pay Gap” costituisce uno dei cantieri del più ampio Programma di *Gender Inclusion* avviato dal GBCAI nel 2021 in linea con il “Projet Humain” di C.A.sa, avente lo scopo di promuovere iniziative e comportamenti che garantiscano l’equità e l’inclusione rispetto ad ogni tipo di diversità all’interno del Gruppo Bancario.

La rilevazione del Gender Pay Gap (GPG), formalizzata per la prima volta nel 2022 rispetto alla situazione di fine 2021, viene effettuata sulla base della metodologia indicata dalle Disposizioni di Banca d’Italia (rapporto tra remunerazione media del genere più rappresentato rispetto a quella del genere meno rappresentato), distinguendo tra personale più rilevante e restante personale e separatamente per i membri degli organi di supervisione strategica e gestione. Per completezza, viene inoltre effettuata la rilevazione utilizzando la metodologia di calcolo indicata nelle Guidelines EBA (delta tra retribuzione media maschile e femminile, rapportato alla retribuzione maschile). Il Gender Pay Gap così calcolato, tuttavia, non tiene conto della complessità e del ruolo ricoperto e, di conseguenza, non permette di apprezzare l’entità reale del fenomeno. Pertanto, come previsto dalla normativa che stabilisce che le banche possano individuare modalità ulteriori per analizzare il divario retributivo di genere, il GBCAI si è dotato di un modello interno di analisi basato sul principio dell’“equal pay for equal work”, che rileva il livello di equità retributiva per posizioni di pari peso e valore, e consente il monitoraggio nel tempo del corrispondente divario retributivo.

Il modello adottato dal GBCAI rileva il divario retributivo per cluster di popolazione, definiti a parità di complessità ("grade", certificato da una primaria società di consulenza), ruolo e seniority. Relativizzare il dato di Gender Pay Gap rispetto a questi parametri e rapportarlo all'incidenza del numero di persone nei singoli cluster, consente di valutare l'effettiva neutralità della politica retributiva e l'adozione di eventuali interventi mirati nell'ambito di un piano d'azione pluriennale.

In coerenza con la normativa interna in materia di *gender equality* a livello di corporate governance e di organizzazione aziendale, la rilevazione, il monitoraggio e la mitigazione del divario retributivo verranno inseriti in un quadro organico e strutturato a presidio della parità di genere. La regolamentazione delle politiche attive a presidio della parità di genere, definita in un documento operativo in corso di realizzazione, consentirà di valutare periodicamente il "gender gap" non solo a livello retributivo ma anche a livello gestionale definendo gli ambiti di analisi, i driver di valutazione, le leve utilizzabili, i piani di azione, le responsabilità e le fasi di monitoraggio.

L'analisi sulla neutralità delle politiche di remunerazione rispetto al genere e il monitoraggio dell'eventuale divario retributivo e della sua evoluzione, sono effettuate annualmente dal Consiglio di Amministrazione, con il supporto del Comitato Remunerazioni, nell'ambito del riesame periodico delle politiche di remunerazione.



E.S.G. (Environmental, Social and Governance)

Il GBCAI, essendo parte del Gruppo Crédit Agricole S.A., presta da sempre particolare attenzione al contesto sociale e ambientale in cui svolge la propria attività, scegliendo di agire non solo in funzione del profitto, ma anche con l'obiettivo di creare valore di lungo periodo per la Banca, le sue persone, i suoi clienti, la comunità e l'ambiente.

Il GBCAI, anche in linea con il Piano a Medio Termine ed in particolare con il terzo pilastro del PMT di Crédit Agricole Italia, dedicato all'Ambiente e alla Responsabilità Sociale, mira ad essere un intermediario finanziario responsabile che genera valore collettivo, nella consapevolezza che la propria attività e la responsabilità delle imprese possono contribuire alla riduzione degli impatti sulla società di fenomeni quali il cambiamento climatico e le disuguaglianze sociali.

In questo contesto assume rilievo il Progetto Sostenibilità della Capogruppo Crédit Agricole Italia, che persegue gli obiettivi dell'inclusione, della coesione sociale e della transizione climatica ed energetica.

Tale Progetto si colloca in uno scenario economico e sociale in cui si rilevano sempre maggiori opportunità legate all'ESG per realizzare un modello di crescita aziendale sostenibile, creare valore per tutti i portatori di interesse e comunicare un posizionamento aziendale responsabile. Il Gruppo presta altresì particolare impegno alla gestione al suo interno della transizione climatica ed energetica, riponendo la massima attenzione per scongiurare fenomeni di "Green washing".

È inoltre opportuno ricordare che in seguito all'Accordo di Parigi, la Banca Centrale Europea, nella Guida sui Rischi Climatici e Ambientali, la Banca d'Italia nelle Aspettative di vigilanza sui rischi climatici e ambientali e l'EBA, nel report sui Rischi ESG e nel final report sugli ITS di Pillar 3, raccomandano alle banche di prendere in considerazione i rischi climatici e ambientali nella formulazione e nell'attuazione delle strategie d'impresa e dei sistemi di governance e di gestione dei rischi. In questa logica il GBCAI

si è dotato di una nuova Corporate Governance sulla Sostenibilità impostata su 4 livelli: Comitato endoconsiliare "Comitato Sviluppo Sostenibile", Comitato Manageriale "ESG e Sostenibilità", Business Unit Sostenibilità, funzioni operative della Banca.

Alla luce di quanto precede, nonché in linea con le previsioni del Regolamento UE 2019/2088, nel 2023 il GBCAI proseguirà nel percorso di attribuzione dei KPI "ESG" a tutto il management nell'ambito del sistema di Performance Management (MbO) e alla progressiva estensione di KPI specifici "ESG" all'interno del Sistema Incentivante per il personale di rete.

Tra i KPI "ESG" che si prevede di inserire all'interno dei Sistemi di Incentivazione del GBCAI citiamo in particolare obiettivi legati a tematiche di Diversity & Inclusion, misure di sostegno all'edilizia sostenibile, indice di sostenibilità (FRED), creazione di un catalogo prodotti ESG per accompagnare i clienti – privati ed aziende – nei loro percorsi di decarbonizzazione, sia promuovendo investimenti green, sia erogando credito per ridurre le emissioni di CO₂, riduzione delle emissioni di CO₂ dirette attraverso una serie di interventi (controllo sui consumi energetici ed acquisto di energia da fonti green, miglioramento della flotta aziendale con autovetture total green o ibride, interventi di miglioramento dell'efficienza energetica degli immobili di proprietà, ecc.), formazione ESG certificata, selezione dei fornitori in base a criteri ESG, politiche del credito che tengano conto nelle analisi di merito anche dei criteri ESG, ricorso a strumenti di debt capital management "Green". Con particolare riferimento al catalogo prodotti ESG e al ricorso a strumenti di debt capital management "Green" occorre specificare che il collocamento di tali prodotti viene gestito in modo tale da non costituire un incentivo a offrire uno specifico prodotto o una specifica categoria o combinazione di prodotti, quando da ciò può derivare un pregiudizio per il cliente in termini, tra l'altro, di offerta di un prodotto non adeguato alle esigenze finanziarie del cliente o che comporta maggiori costi di un altro prodotto anch'esso adeguato, coerente e utile rispetto agli interessi, agli obiettivi e alle caratteristiche del cliente.

Adozione ed aggiornamento del documento

Il presente documento è approvato dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo Crédit Agricole Italia e dai Consigli di Amministrazione delle Società controllate che sono responsabili, ciascuna per il proprio perimetro di competenza, dell'applicazione delle politiche di remunerazione e del rispetto del quadro normativo di riferimento.

Il presente documento è altresì approvato dall'Assemblea degli Azionisti di Crédit Agricole Italia.

Ai sensi delle vigenti disposizioni di vigilanza il GBCAI pubblica le presenti politiche di remunerazione sul proprio sito web istituzionale, affinché esse siano, tra l'altro, facilmente accessibili per tutti gli *stakeholder* e per i destinatari della disciplina.

Il documento, inclusa un'analisi della neutralità rispetto al genere delle pratiche retributive, è soggetto a revisione a cura della Direzione Risorse Umane di Gruppo di Crédit Agricole Italia, con il coinvolgimento, tra le altre, della Direzione Compliance, a fronte dell'emanazione di nuove normative interne ed esterne, e comunque con periodicità annuale.

6

SEZIONE II

RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE DELL'ANNO 2022

La relazione annuale sulla remunerazione fornisce un'informazione dettagliata, volta ad accrescere la consapevolezza degli *stakeholder* rispetto alle politiche retributive, alle prassi e ai risultati, dimostrando la loro coerenza con la strategia di *business* e la *performance* aziendale e di Gruppo e con una politica retributiva responsabile ed una sana gestione del rischio.

Le politiche di remunerazione del GBCAI sono state approvate dai Consigli di Amministrazione di tutte le entità del GBCAI nonché dalle Assemblee delle 3 Banche⁸ nel corso del 2022. Oltre alle Politiche di Remunerazione, i Consigli di Amministrazione di tutte le entità del GBCAI hanno approvato anche le Linee guida dei Sistemi Incentivanti per l'anno 2022.

Il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo Crédit Agricole Italia del 26 luglio 2022 ha approvato gli obiettivi relativi all'anno 2022 del "Personale di Vertice" del GBCAI, definiti sulla base delle indicazioni fornite dalla Capogruppo Crédit Agricole S.A...

Di seguito si riporta l'estratto della delibera approvata dal Consiglio di Amministrazione:

"le posizioni di Vertice rientrano nella categoria del "Personale più rilevante", la cui remunerazione è definita in coerenza con le linee guida formulate, a livello globale, da Crédit Agricole S.A (di seguito C.A.sa) e sottoposte ad approvazione del Comitato Remunerazioni della stessa C.A.sa.

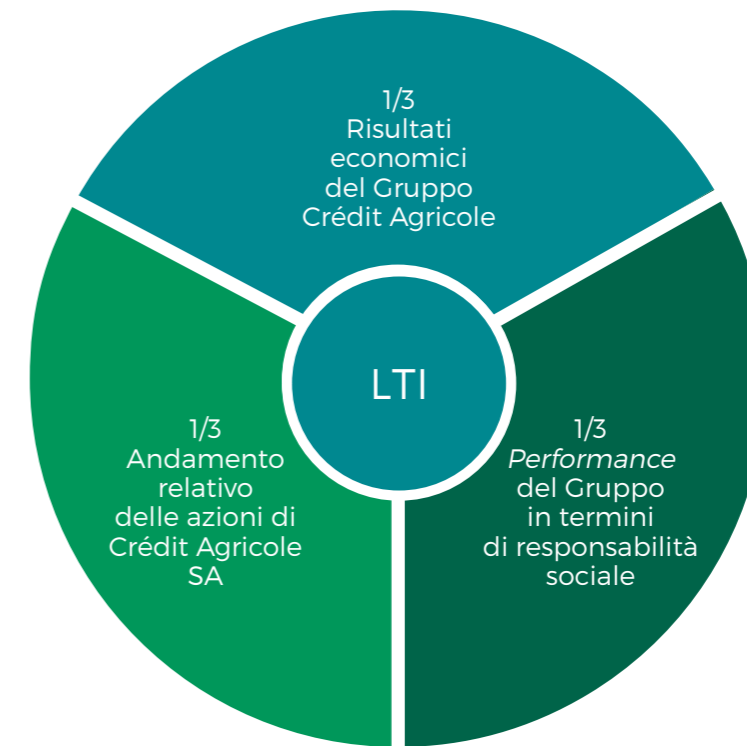
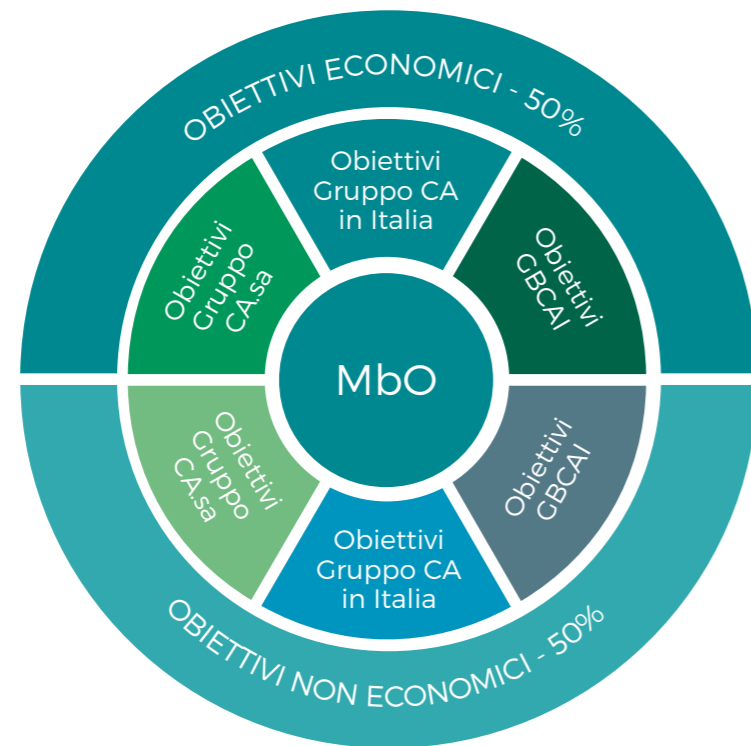
Tale remunerazione si articola in una componente fissa ed in una componente variabile, quest'ultima derivante dal Sistema di *Performance Management (MBO)* definito da C.A.sa. Inoltre, per le sole posizioni appartenenti al Circolo Manageriale 1 di C.A.sa, la retribuzione variabile risulta costituita, oltre che da una componente variabile individuale, anche dalla partecipazione alla retribuzione variabile collettiva derivante dal sistema di incentivazione per obiettivi a lungo termine (*Long Term Incentive - LTI*).

Il Sistema di *Performance Management MBO* prevede, in particolare, l'assegnazione, ogni anno, di obiettivi di performance economici e non economici, allo scopo di allineare costantemente i comportamenti alle strategie di *business* ed indirizzare il Gruppo verso *performance* sostenibili nel tempo. Dall'applicazione del sistema deriva un importo di retribuzione variabile pari al prodotto tra l'indicatore relativo al livello di raggiungimento degli obiettivi stessi ed il *target bonus* definito per ciascuna posizione.

⁸ Per Crédit Agricole Italia: Consiglio di Amministrazione del 24.03.2022 ed Assemblea degli Azionisti del 27.04.2022;
Per Crédit Agricole FriulAdria: Consiglio di Amministrazione del 15.03.2022 ed Assemblea degli Azionisti del 20.04.2022;
Per Creval: Consiglio di Amministrazione del 17.03.2022 ed Assemblea degli Azionisti del 21.04.2022;
Per Crédit Agricole Leasing Italia: Consiglio di Amministrazione del 14.04.2022;
Per Crédit Agricole Group Solutions: Consiglio di Amministrazione del 12.04.2022.



RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE
DELL'ANNO 2022



Omissis

Oltre ai "cancellotti di attivazione" a monte legati ai limiti di *Risk Capacity* definiti dal "R.A.F. 2022" ("CET1 ratio" e "LCR ratio"), il sistema di *performance management* definito da C.A.sa prevede l'inserimento per ciascun obiettivo di un livello soglia al di sotto del quale l'obiettivo stesso non si considera raggiunto, con conseguente effetto sulla retribuzione variabile complessivamente spettante all'interessato.

Si precisa che le Politiche di Remunerazione del Gruppo prevedono, in materia di remunerazione variabile, specifiche regole cautelative di differimento e di collegamento alla performance finanziaria del Gruppo, rigorosamente conformi alle disposizioni normative nazionali in vigore.

Il Sistema *MBO* prevede un equo bilanciamento fra obiettivi economici (50% dei KPI) e obiettivi non economici (50% dei KPI), al fine di garantire l'efficace perseguimento dei risultati gestionali con la costante attenzione ai valori della sostenibilità e responsabilità sociale.

Per la sola figura del Vice Direttore Generale Rischi e Conformità il Sistema *MBO* prevede il 100% di KPI non economici in coerenza con le disposizioni definite per i Responsabili delle Funzioni di Controllo.

Gli obiettivi di natura economica, aventi un peso complessivo del 50% del totale, sono rappresentati da:

a) a livello di Gruppo Crédit Agricole (peso: 10% - 15%):

- Risultato Netto di Pertinenza del Gruppo (RNPG);
- *Cost/income* al netto dei costi del Fondo di Risoluzione Unico (COEX hors FRU);
- *Return On Tangible Equity* (ROTE).

L'assegnazione di tali obiettivi risponde, come di consueto, alla finalità di garantire a livello di Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia la condivisione dei più ampi obiettivi del Gruppo Crédit Agricole;

b) a livello di Gruppo Crédit Agricole in Italia (peso: 5% - 10%) – analogamente allo scorso anno, è stato definito un obiettivo relativo alla realizzazione di sinergie sui proventi operativi netti;

c) a livello di Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia (peso: 5% - 30%) – è stato definito un "set" di obiettivi selezionato in base alle specificità di ruolo, tra i quali si segnalano in particolare:

- Proventi Operativi Netti (PNB);
- Risultato Netto di Pertinenza del Gruppo (RNPG);
- Oneri Operativi;
- RWA.

Gli obiettivi non economici, che pesano per l'equivalente 50%, in parte comuni ed in parte specifici per posizione, comprendono obiettivi manageriali legati alla realizzazione del nuovo piano strategico (PMT), alla realizzazione di obiettivi legati alla soddisfazione della clientela e di obiettivi di responsabilità sociale, di sostenibilità e di valorizzazione della leadership al femminile, anche in linea con i criteri ESG, oltre alla realizzazione del progetto "Banca Unica". Per tutto il Personale di Vertice gli obiettivi non economici sono declinati su tre perimetri, Gruppo Crédit Agricole, Gruppo Crédit Agricole in Italia e Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia in analogia con gli obiettivi economici.

Si sottolinea che gli obiettivi non economici esprimono i pilastri del PMT, ossia il *Projet Client*, il *Projet Humain* e il *Projet Sociétal*, ponendo alla base della gestione la cultura dell'eccellenza relazionale, l'attenzione alle persone e i valori della Corporate Social Responsibility.

In particolare, all'interno del nuovo PMT – al cuore della "raison d'être" del Gruppo – trovano conferma e ulteriore valorizzazione temi strategici quali la sostenibilità ambientale, la diversity & inclusion, la creazione di ricchezza per le comunità e per i territori.

Omissis

Per completezza, si informa il Consiglio che le posizioni appartenenti al Circolo Manageriale 1 di C.A.sa sono di norma destinatarie del sistema di incentivazione per obiettivi a lungo termine LTI definito da C.A.sa con obiettivi misurati a livello di Gruppo Crédit Agricole e relativi ai seguenti tre ambiti;

1. risultati economici del Gruppo Crédit Agricole;
2. andamento relativo delle azioni di Crédit Agricole S.A.;
3. *performance* del Gruppo in termini di responsabilità sociale.”

Per maggiore chiarezza, si presentano, di seguito, due tabelle riportanti uno schema riepilogativo degli obiettivi economici e non economici precedentemente illustrati.

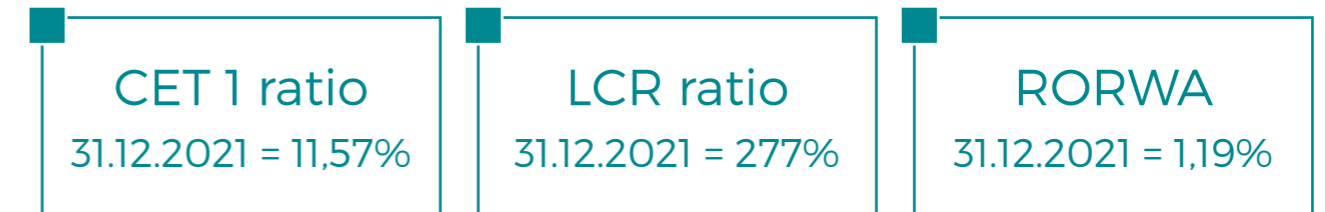
Economici	Amministratore Delegato	Condirettore Generale Capogruppo	Vice Direttore Generale Retail e Digital	Vice Direttore Generale Rischi e Conformità	Dir. Generali Banche e Società Controllate	Chief Officer Capogruppo
Obiettivi economici di Gruppo C.A.sa	15	10	10	-	10	10
Obiettivi economici CA in Italia	10	10	10	-	5	10
Obiettivi economici GBCAI	25	10	15	-	5 - 20	30
Obiettivi economici specifici Banca/Società/Funzione	-	20	15	-	15 - 30	-
	50	50	50	-	50	50

Non Economici	Amministratore Delegato	Condirettore Generale Capogruppo	Vice Direttore Generale Retail e Digital	Vice Direttore Generale Rischi e Conformità	Dir. Generali Banche e Società Controllate	Chief Officer Capogruppo
Obiettivi non economici di Gruppo C.A.sa	20	10	10	10	10	10
Obiettivi non economici CA in Italia	10	10	10	10	10	10
Obiettivi non economici GBCAI	20	20	20	30	20	20
Obiettivi non economici specifici Banca/Società/Funzione	-	10	10	50	10	10
	50	50	50	100	50	50

In conformità alle deleghe in materia di personale, nel corso del 2022 il Consiglio di Amministrazione di Crédit Agricole Italia ha inoltre approvato:

- gli interventi retributivi a favore del Personale di Vertice del GBCAI⁹;
- gli interventi retributivi a favore dei responsabili delle Funzioni Aziendali di Controllo di Crédit Agricole Italia¹⁰;
- l'attivazione dei sistemi incentivanti e la realizzazione di interventi di merito a favore del personale dipendente¹¹

Sulla base dei risultati economici raggiunti, nell'anno 2021 i sistemi di incentivazione del personale (*Management by Objectives* per 245 posizioni e Sistema Incentivante per il personale di rete e per il personale delle funzioni centrali e di supporto) si sono attivati per tutte le entità del Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia.



Pertanto, in coerenza con le politiche di remunerazione, si è dato corso all'erogazione della remunerazione variabile sulla base dei parametri definiti dai sistemi di incentivazione per l'anno 2021.

L'erogazione è stata mediamente pari al 19,59% della RAL dei percettori per i destinatari di *MbO* ed al 6,02% della RAL dei percettori per il restante personale¹². È opportuno precisare che, per effetto dell'estensione a Creval delle Politiche di Remunerazione del GBCAI, avvenuta nel corso del 2021, le modalità di definizione ed erogazione della remunerazione variabile per il 2021 sono state uniformate per tutte le entità del Gruppo. In particolare si è provveduto a estendere il sistema di *performance management (MbO)* della Capogruppo Crédit Agricole Italia ai Dirigenti Creval e ad applicare per il restante personale il Sistema Incentivante semplificato approvato dal Consiglio di Amministrazione di Creval in data 28 settembre 2021.

In relazione alle operazioni straordinarie avvenute nell'ambito del GBCAI (in particolare i progetti "Giulia" e "Stelvio") è stato inoltre garantito un riconoscimento straordinario nei confronti del Personale che vi ha profuso un impegno eccezionale, assicurando al contempo la continuità operativa delle rispettive strutture. Il riconoscimento, da considerarsi specifico e distinto rispetto ai sistemi ordinari di incenti-

⁹⁻¹¹ Analoga delibera è stata assunta dai Consigli di Amministrazione di Crédit Agricole FriulAdria, Creval, Crédit Agricole Group Solutions e Crédit Agricole Leasing Italia per il perimetro di competenza.

¹⁰ Responsabili Direzione Compliance, Direzione Internal Audit, Direzione Rischi e Controlli Permanenti. Analoga delibera è stata assunta dal Consiglio di Amministrazione di Creval per il perimetro di competenza.

¹² Dato di Gruppo calcolato sulle RAL al 31.12.2021 del personale a forza lavoro, escluso il "personale più rilevante".

vazione, si colloca in continuità con quanto posto in essere nei precedenti esercizi interessati da operazioni straordinarie.

Nel corso del 2021 sono inoltre state organizzate e concluse alcune "Iniziative Straordinarie di Incentivazione" (complessivamente tre) che hanno interessato il personale dipendente di rete del Gruppo e in particolare di Crédit Agricole Italia. Tali iniziative, organizzate sotto forma di specifici contest erano finalizzate al raggiungimento di determinati obiettivi di risultato e subordinate al rispetto delle normative di riferimento e alle disposizioni delle politiche di remunerazione in vigore nel Gruppo. I contest hanno consentito il raggiungimento degli obiettivi prefissati e hanno permesso di ricompensare i vincitori con specifici premi di modico valore unitario (es. esperienze enogastronomiche e buoni acquisto).

Si precisa in argomento che, in ottemperanza alle normative vigenti, tutte le "Iniziative Straordinarie di Incentivazione" organizzate sono state definite sulla base di uno specifico regolamento interno e non hanno costituito un incentivo a commercializzare prodotti non adeguati rispetto alle esigenze finanziarie dei clienti, operando nel miglior interesse degli stessi ed evitando condizioni di potenziale conflitto di interesse con la clientela. Tali iniziative non hanno previsto incentivi su singoli prodotti/strumenti finanziari o singoli prodotti bancari, garantendo il rispetto delle specifiche regole di condotta.

Il premio aziendale è stato invece corrisposto a favore del personale dipendente che aveva superato il periodo di prova, conseguito una valutazione professionale non negativa ed era in servizio alla data di erogazione del premio. L'importo è stato, come di consueto, parametrato in base all'inquadramento ed ha avuto un'incidenza media pari al 3,29% del monte RAL degli aventi diritto¹⁵. Nel 2022 i dipendenti provenienti dalle Banche Fellini hanno ricevuto il premio in misura piena, mentre i dipendenti di provenienza Creval lo hanno ricevuto in misura differenziata rispetto alle altre entità del GBCAI, in virtù dello specifico accordo siglato con la delegazione sindacale aziendale. È stata inoltre confermata la modalità di erogazione "*welfare*", introdotta per la prima volta nel 2013, sulla base della quale il personale ha potuto scegliere, in alternativa al tradizionale premio in denaro, il cosiddetto "premio sociale" che prevede il riconoscimento di alcune utilità in ambito di assistenza sanitaria integrativa, previdenza complementare e formazione ed educazione.

Nell'anno 2022, così come nel 2021 e nel 2020, per effetto dello specifico accordo con le Parti Sociali, il premio aziendale è stato riconosciuto anche al personale Dirigente, unicamente in modalità *welfare*.

Nel 2022 è stata inoltre effettuata la verifica del raggiungimento delle condizioni di *performance* relative al Piano "LTI 2019 – 2021" attribuito da Creval a circa 20 risorse rientranti nel suo perimetro. Nel corso del 2021, il Consiglio di Amministrazione di Creval aveva deliberato di escludere l'attribuzione ai beneficiari della quota di competenza 2021, in quanto il Piano Industriale "Sustainable Growth", a cui il piano era collegato, risultava decaduto in seguito all'ingresso di Creval nel Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia, riservando ad una valutazione successiva l'eventuale conferma di maturazione delle restanti spettanze agli interessati, utilizzando il principio del pro-rata temporis.

In considerazione dell'attivazione delle condizioni di performance previste nell'apposito Regolamento, il Consiglio di Amministrazione di Creval nel corso del 2022 ha approvato di garantire la maturazione e conseguente erogazione ai dipendenti interessati delle quote riferite agli esercizi 2019 e 2020

¹⁵ Dato di Gruppo 2021 calcolato sulle RAL al 31.12.2021, escluso il "personale più rilevante".

secondo il principio sopra citato del pro-rata temporis e nel rispetto delle Politiche di Remunerazione del GBCAI.

Come previsto dalla regolamentazione specifica del piano, nel 2022 sono stati pertanto attribuiti ai beneficiari gli importi spettanti, la cui corresponsione avverrà interamente in phantom share e sulla base di specifici piani di differimento.

Nel corso del 2022 ha continuato a produrre effetti l'accordo definito a livello di GBCAI nel luglio del 2019, volto ad accedere alle prestazioni straordinarie erogate dal Fondo di Solidarietà del Credito e finalizzato all'esaurimento delle richieste inserite nella graduatoria stilata in forza dell'accordo 29.07.2016.

Si rappresenta inoltre che sempre nel 2022 è proseguita l'attività di incentivazione all'esodo, avviata con il Piano Industriale, rivolta ai dipendenti che hanno maturato i requisiti pensionistici previsti dall'Assicurazione Generale Obbligatoria (A.G.O.), istituita presso l'Istituto Nazionale Previdenza Sociale. Nello specifico si è tenuto conto anche delle disposizioni previste dall'introduzione in via sperimentale, dal 01/04/2019, dell'istituto della "Quota 100". Nell'ambito di tale attività sono stati effettuati, a livello di GBCAI, 255 collocamenti a riposo incentivati.

Si evidenzia altresì che il GBCAI ha proseguito in modo significativo nella concretizzazione del programma di portata e valenza strategica, avviato nel 2021, per realizzare un ricambio generazionale che porterà ad un rapido aggiornamento del patrimonio delle competenze professionali.

Come precisato, tra l'altro, nelle Politiche di Remunerazione 2022, il Gruppo ha attivato un sistema di esodo incentivato fino a complessive 1.000 risorse con il contestuale inserimento di 500 neo laureati nel periodo 2021-2023.

Per quanto attiene al sistema degli esodi incentivati, in coerenza con le precedenti positive esperienze del 2012 e del 2016 ed in analogia con quelle del Settore, è stato attivato l'accesso alle prestazioni straordinarie erogate dal Fondo di Solidarietà del Settore del Credito per coloro che maturano i requisiti pensionistici nel periodo compreso tra il secondo semestre 2022 e il 2027, e il primo di ottobre 2021 è stato sottoscritto l'Accordo con le Organizzazioni sindacali per l'attivazione del predetto Fondo di Solidarietà.

Al fine di realizzare il turn over con la necessaria gradualità, l'uscita è stata prevista su quattro finestre temporali nel corso del 2022 e del 2023, e nel corso del 2022 hanno avuto accesso al Fondo 555 colleghi delle diverse entità del Gruppo e sono stati assunti 300 giovani. Nel 2023, si completeranno gli accessi al Fondo e le assunzioni di giovani come previsto dal Piano.

Nel corso del 2022 è proseguito il Progetto "Banca Unica" attuato, in particolare, con il completamento delle operazioni di integrazione del Gruppo Creval, avvenuta il 24.04.2022, e di Crédit Agricole FriuliAdria, avvenuta il 27.11.2022, all'interno della Capogruppo Crédit Agricole Italia.

Nell'ambito del suddetto progetto, al fine di garantire una maggiore coerenza nelle politiche di re-

munerazione e omogeneità ed equità nei trattamenti retributivi, in linea con l'approccio prudentiale e di attenzione al rischio adottato in materia dalla Capogruppo Crédit Agricole Italia e così come avvenuto in precedenti operazioni straordinarie di integrazione nel settore del credito, nel corso del 2022 è stata completata una campagna di revisione delle remunerazioni dei Dirigenti di Creval che ha portato alla definizione di nuovi pacchetti retributivi, alla negoziazione con gli interessati e alla novazione dei contratti di lavoro in sede protetta.

Il processo di revisione retributiva, condotto in una logica di ottimizzazione delle risorse aziendali, ha determinato una maggiore coerenza dei trattamenti retributivi dei dirigenti all'interno del GBCAI, allineando le logiche di definizione della remunerazione dei dirigenti di provenienza Creval a quelle dei dirigenti appartenenti al perimetro storico del GBCAI.

Sempre con riferimento al progetto di Banca Unica, nel corso del 2022 è stato sottoscritto, con le delegazioni aziendali, l'accordo sindacale per la gestione delle ricadute sul personale interessato dalla fusione di Crédit Agricole FriulAdria in Crédit Agricole Italia. L'intesa raggiunta si è ispirata al principio dell'estensione dei trattamenti di CA Italia a favore del personale Crédit Agricole FriulAdria, così da realizzare una semplificazione e unificazione dei trattamenti applicati in una logica di identità unitaria fra le risorse umane del Gruppo, al fine di agevolare la gestione delle stesse in un'ottica di efficacia ed efficienza. In considerazione delle specificità di alcuni trattamenti retributivi in Crédit Agricole FriulAdria, è stato previsto un percorso di allineamento volto all'armonizzazione dei trattamenti principali (ad es. l'assistenza sanitaria e la previdenza complementare).

Nel 2022, il GBCAI ha inoltre raggiunto un accordo consensuale con una risorsa proveniente da Creval, appartenente al personale più rilevante, per disciplinare la conclusione del rapporto di lavoro ed evitare un possibile contenzioso. L'accordo ha previsto il riconoscimento, oltre all'indennità di preavviso prevista dal CCNL (6 mensilità), di un importo corrispondente a 23 mensilità aggiuntive. Tale importo è stato sottoposto ai criteri di *pay out* e *pay mix* vigenti nonché alle clausole di *malus* e *claw back* del Gruppo. È stato inoltre confermato in favore dell'interessato il riconoscimento delle componenti retributive già maturate in Creval, riferite alle remunerazioni variabili differite, relative a periodi antecedenti al 2021.

Come negli anni scorsi, anche nel 2022 i dipendenti di tutte le entità del GBCAI hanno potuto partecipare all'aumento di capitale sociale promosso da parte della capogruppo francese Crédit Agricole S.A., a favore di tutto il personale del Gruppo Crédit Agricole. L'operazione si è conclusa nel mese di agosto 2022 con l'assegnazione delle azioni ai dipendenti e l'offerta ha fornito la possibilità di investire in azioni Crédit Agricole S.A. con uno sconto del 20% rispetto al valore di mercato. Le azioni saranno vincolate per i successivi cinque anni (fino al 31 maggio 2027), al termine dei quali ciascun dipendente potrà disporre liberamente.

Il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo Crédit Agricole Italia è l'organo a cui è attribuita, in via esclusiva e non delegabile, la funzione di supervisione strategica e di gestione della società,

che esercita avvalendosi, ove nominati, del Comitato Esecutivo, dell'Amministratore Delegato e dei componenti della Direzione Generale. È eletto dall'Assemblea e alla data di redazione delle presenti politiche di remunerazione, è composto da 14 membri: Ariberto Fassati (Presidente), Olivier Gavalda e Annalisa Sassi (Vice Presidenti), Giampiero Maioli (Amministratore delegato e Chief Executive Officer), Evelina Christillin, Anna Maria Fellegara, Lamberto Frescobaldi Franceschi Marini, Christine Gandon, Nicolas Langevin, Hervé Le Floc'h, Michel Le Masson, Michel Mathieu, Gaëlle Regnard e Marco Stevanato (Consiglieri). Nel corso del 2022 si è riunito 8 volte, esaminando tutte le tematiche in materia di remunerazioni che la normativa di vigilanza e la normativa interna attribuiscono alla sua competenza, riportate, tra l'altro, all'interno della Sezione I del presente documento.

Il Consiglio di Amministrazione prevede al proprio interno il Comitato Remunerazioni che alla data di redazione del presente documento, risulta così composto: Evelina Christillin (Presidente), Anna Maria Fellegara e Lamberto Frescobaldi Franceschi Marini (membri effettivi). Durante l'anno 2022, ai lavori del Comitato hanno partecipato il Presidente del Collegio Sindacale (o altro sindaco da quest'ultimo designato), il Responsabile della Direzione Risorse Umane di Gruppo (o persona da questi delegata) e, su invito del Presidente, altri soggetti esterni al Comitato al fine di riferire su argomenti di competenza o la cui presenza potesse risultare di supporto al migliore funzionamento del Comitato stesso. A partire dal 2021, come definito nel Regolamento del Comitato, è stato previsto il coinvolgimento del Risk Manager, individuato nel Responsabile della Direzione Rischi e Controlli Permanenti (o persona da questi delegata), nell'ambito del processo di definizione delle Politiche di remunerazione e incentivazione, al fine di assicurare che i sistemi di incentivazione siano adeguatamente corretti per tener conto di tutti i rischi assunti dal GBCAI secondo metodologie coerenti con quelle adottate per la gestione dei rischi.

Il Comitato è stato costantemente informato in merito ai temi di competenza, ai principali aggiornamenti normativi e continuamente coinvolto nei processi decisionali.

Nel corso del 2022 il Comitato Remunerazioni si è riunito 4 volte¹⁴, affrontando i seguenti temi principali:

- sistemi di incentivazione economica per l'anno 2022: linee guida;
- informativa sul rapporto 2:1 tra remunerazione variabile e fissa per il Personale di Vertice;
- documento di Politiche di Remunerazione di Gruppo per l'anno 2022;
- autovalutazione del "personale più rilevante" 2021;
- approccio metodologico in materia di neutralità delle Politiche di Remunerazione rispetto al genere;
- Regolamento del Comitato Remunerazioni - aggiornamento;
- attivazione dei sistemi di incentivazione economica per l'anno 2021;
- informativa su remunerazione variabile erogata a novembre 2021;
- interventi retributivi (inclusa la definizione della remunerazione variabile relativa all'anno 2021) a favore delle Posizioni Apicali, dei membri del Comitato di Direzione Ristretto, dei Responsabili delle Funzioni Aziendali di Controllo e dei membri del Comitato di Direzione di Crédit Agricole Italia;

¹⁴ Le riunioni del Comitato Remunerazioni, nel corso dell'anno 2022, si sono svolte nelle giornate del: 22 marzo, 26 aprile, 26 luglio e 14 ottobre.

- sistema di incentivazione economica dell'anno 2021 per la rete commerciale: integrazioni relative all'erogazione dei premi;
- compenso dell'Amministratore Delegato;
- compensi dei componenti degli organi sociali;
- Sistema di *Performance Management (MbO)* del Personale di Vertice per l'anno 2022;
- Proposta interventi retributivi a favore di membri del Comitato di Direzione Crédit Agricole Italia;
- Informativa sugli esiti dell'analisi condotta in materia di Gender Pay Gap.

Nel corso dell'anno considerato né il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo Crédit Agricole Italia né il Comitato Remunerazioni hanno riesaminato la politica di remunerazione del GBCAI approvata dall'Assemblea dei Soci della Capogruppo Crédit Agricole Italia in data 27/04/2022 e adottata da parte di tutte le entità del Gruppo.

Nel 2022, al fine di meglio presidiare le novità normative previste dalla regolamentazione in materia di remunerazione, il GBCAI si è avvalso della collaborazione della società di consulenza Korn Ferry, incaricata, a partire dal 2021, dal Chief Governance Officer e dal Responsabile della Direzione Risorse Umane di Gruppo. Detta società ha fornito i propri servizi nell'ambito delle attività di "valutazione delle posizioni" e una consulenza sulle tematiche di Gender Pay Gap condotte dal Gruppo.

Negli ultimi anni il "Gender Pay Gap" è diventato uno dei principali punti di attenzione per le organizzazioni a livello internazionale. Dal 2019, la Direttiva (UE) 878/2019 (CRD V) raccomanda politiche neutrali di genere per tutte le società finanziarie a prescindere dalle dimensioni. Sono stati conseguentemente aggiornati gli "Orientamenti su sane politiche di remunerazione" emanati dall'EBA a luglio 2021.

Le disposizioni di Vigilanza di Banca d'Italia in materia di governo societario e politiche di remunerazione, hanno recepito a novembre 2021, le linee guida emanate a livello Europeo.

L'attenzione normativa e la crescente pressione dell'opinione pubblica sul tema, pongono la parità salariale non soltanto come sfida per le organizzazioni, ma anche come driver strategico in termini di risultati economici di business, attrattività dei talenti e approccio sostenibile.

Il GBCAI è impegnato da anni nella valorizzazione del talento femminile, che costituisce una delle componenti chiave della strategia aziendale e del Piano a Medio Termine. Tale impegno si è concretizzato nella definizione del Programma di Gender Inclusion, che nel quadro del "Projet Humain" di C.A.sa prevede una serie di azioni concrete e armonizzate per una sempre maggior inclusione delle donne nella gestione aziendale.

L'inclusione di genere rappresenta infatti un fattore determinante nel percorso di change management avviato dal Gruppo, poiché l'attivazione di meccanismi di diversity management contribuisce alla concreta evoluzione del modello di leadership aziendale.

Nell'ambito del Programma di Gender Inclusion, e anche alla luce del quadro normativo di riferimento, nel 2022 il GBCAI ha avviato il cantiere del "Gender Pay Gap", che si pone l'obiettivo di analizzare l'equità retributiva per genere e di pianificare, realizzare e monitorare le misure correttive ritenute necessarie.

In tale contesto e nel rispetto degli obblighi regolamentari in materia, il Consiglio di Amministrazione, con il supporto del Comitato Remunerazioni, analizza la neutralità della politica di remunerazione rispetto al genere e verifica il divario retributivo. Il GBCAI ha pertanto rilevato il dato di "Gender Pay Gap" al 31 dicembre 2022 sulla base della metodologia indicata dalle Disposizioni di Banca d'Italia (rapporto tra remunerazione media del genere più rappresentato rispetto a quella del genere meno rappresentato), distinguendo tra personale più rilevante e restante personale e separatamente per i membri degli organi di supervisione strategica e gestione. Per completezza, è stata inoltre effettuata la rilevazione utilizzando la metodologia di calcolo indicata da EBA (differenza tra retribuzione media maschile e femminile, rispetto alla retribuzione maschile).

Inoltre, per apprezzare il fenomeno in modo più approfondito e puntuale, il GBCAI, in linea con quanto disposto dal Regolatore, si è dotato di una metodologia ulteriore, definita in collaborazione con una primaria società di consulenza in materia di compensation. Tale metodologia è basata sul principio di "equal pay for equal work", che permette la misurazione del differenziale retributivo di genere per cluster omogenei, e dunque tra loro raffrontabili, definiti a parità di complessità gestita ("grade"), ruolo e seniority aziendale. Il divario a livello di Gruppo corrisponde alla media dei divari rilevati per cluster, pesata rispetto al numero di dipendenti.

Applicando la metodologia sopra illustrata, anche in risposta alla richiesta normativa, emerge una sostanziale equità retributiva sia per la categoria del personale non rilevante, considerato a livello complessivo, sia per i membri degli organi con funzione di supervisione strategica e gestione, i cui compensi sono stabiliti in misura fissa, indipendentemente dal genere. Per il personale più rilevante, è stato rilevato un divario, non particolarmente significativo, che trova giustificazione principalmente nella minor presenza di donne nella categoria e nella minor seniority aziendale e di ruolo rispetto agli uomini.

Analizzando il fenomeno nel dettaglio, è stato possibile approfondire gli effettivi punti di attenzione nei singoli cluster e valutare le aree di intervento sulla base della significatività dei divari rilevati.

Nelle posizioni di minor complessità organizzativa, rappresentate principalmente da ruoli impiegatizi, si evidenzia una sostanziale parità tra le remunerazioni medie dei due generi.

Il divario risulta leggermente più ampio, ma in riduzione rispetto al 2021, nelle posizioni a maggior complessità e responsabilità, nelle quali, come per la categoria del Personale più Rilevante, la minor presenza di donne e la minore seniority di ruolo determinano un differenziale maggiore nel rapporto retributivo. Tali posizioni sono già state oggetto di attenzione e di interventi mirati nel corso del 2022.

In base agli esiti della rilevazione effettuata sul 31 dicembre 2021, si è provveduto nel corso dell'anno ad attuare alcune delle azioni previste dal piano pluriennale presentato al Consiglio di Amministrazione:

- Politiche Gestionali: è proseguito l'impegno del Gruppo nel garantire pari opportunità a uomini e donne nella gestione dei processi in ambito risorse umane. Si è dato corso ad iniziative volte all'incremento del numero di donne in posizioni dirigenziali e di responsabilità. Inoltre, con l'obiettivo di valorizzare la leadership al femminile, è stato assegnato a tutti i manager di più alto livello, un KPI specifico nell'ambito del sistema MBO 2022, in linea con l'obiettivo definito nel "Projet Humain" di C.A.sa.

- Politiche Retributive: nel corso dell'anno sono state analizzate le posizioni delle donne che presentavano un disallineamento a fine 2021. In base alla significatività del gap, e congiuntamente a valutazioni di merito, seniority di ruolo e performance, sono stati effettuati, su alcune di queste, interventi di tipo economico, che hanno sanato il disallineamento oppure hanno contribuito alla riduzione dello stesso, in ottica di adeguamento graduale e progressivo della retribuzione. A partire dal 2023, inoltre, si provvederà ad inserire tra i criteri decisionali da adottare in sede di revisione retributiva, il dato relativo al differenziale di genere.

Il GBICA applica la deroga prevista dall'art. 94, paragrafo 3, lettera b) della Direttiva 2013/36/UE, con riferimento ai requisiti di cui all'art. 94, paragrafo 1, lettere l) e m) della direttiva stessa. La deroga è prevista a favore di tutto il personale più rilevante, pari a 114 risorse al 31/12/2022 e con una remunerazione complessiva pari a 24,50 milioni di euro, di cui 17,03 milioni di euro di remunerazione fissa e 7,47 milioni di euro di remunerazione variabile.

Alla data dell'Assemblea di Bilancio di Crédit Agricole Italia, non sono disponibili i dettagli relativi all'applicazione della deroga con riferimento alla remunerazione variabile di competenza 2022, in quanto nella prassi del GBICA l'erogazione della remunerazione variabile relativa all'anno precedente – nelle sue diverse componenti – avviene, indicativamente, entro la fine del primo semestre di ciascun anno.

Di seguito sono riportati i dettagli riferiti all'applicazione di dette deroghe sulle remunerazioni variabili di competenza 2021 del GBICA.

Denominazione dell'ente/del gruppo	GRUPPO BANCARIO CRÉDIT AGRICOLE ITALIA
Esercizio finanziario per cui è riconosciuta la remunerazione	2021
Informazioni sulla disponibilità di deroghe	Deroghe relative al personale più rilevante ai sensi dell'articolo 94, paragrafo 3, lettera b), CRD
L'ente applica la deroga all'obbligo di cui all'articolo 94, paragrafo 1, lettera l), CRD (pagamento in strumenti finanziari)	Si
Numero dei membri del personale più rilevante* che beneficiano della suddetta deroga	141
Percentuale dei membri del personale più rilevante* che beneficiano della suddetta deroga	80%
Remunerazione complessiva dei membri del personale più rilevante che beneficiano della suddetta deroga (dati in migliaia di euro)	17.464
Di cui: remunerazione variabile (dati in migliaia di euro)	2.979
Di cui: remunerazione fissa (dati in migliaia di euro)	14.485
L'ente applica la deroga all'obbligo di cui all'articolo 94, paragrafo 1, lettera m), CRD (pagamento sulla base di meccanismi di differimento)	Si
Numero dei membri del personale più rilevante* che beneficiano della suddetta deroga	141
Percentuale dei membri del personale più rilevante* che beneficiano della suddetta deroga	80%
Remunerazione complessiva dei membri del personale più rilevante che beneficiano della suddetta deroga (dati in migliaia di euro)	17.464
Di cui: remunerazione variabile (dati in migliaia di euro)	2.979
Di cui: remunerazione fissa (dati in migliaia di euro)	14.485

* Non considerati incarichi "ad interim".

Nel corso dell'anno si è inoltre provveduto all'aggiornamento periodico del "personale più rilevante", la cui composizione al 31 dicembre 2022 viene rappresentata nella Sezione V del presente documento.

7

SEZIONE III

ESITI DELLE VERIFICHE CONDOTTE DALLE FUNZIONI AZIENDALI DI CONTROLLO 2022

La Direzione Internal Audit della Capogruppo Crédit Agricole Italia ha svolto la verifica annuale sulle prassi di remunerazione relative all'anno 2022, conformemente a quanto richiesto dal Regolatore, portando i relativi esiti a conoscenza dei Consigli di Amministrazione e dell'Assemblea di Crédit Agricole Italia.

Più in particolare, la Funzione Audit ha provveduto alla verifica annuale della corretta predisposizione delle "Politiche di Remunerazione ed Incentivazione del Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia per l'anno 2022" nonché dell'adeguata applicazione delle politiche 2021 relativamente all'erogazione delle componenti variabili riconosciute nel 2022.

La Funzione Audit ha riscontrato che le politiche di remunerazione definite per il 2022 risultano coerenti con le linee guida di C.A.sa e hanno correttamente recepito le novità normative intervenute a livello comunitario e nazionale. Risultano adeguatamente valorizzate le tematiche connesse ai rischi ESG, che hanno un peso crescente nell'ambito dei sistemi di incentivazione del personale, e i principi di gender neutrality mediante la realizzazione, in coerenza con i requirements regolamentari, di specifiche analisi di Gender Pay Gap che risulta opportuno integrare con la declinazione di politiche attive funzionali al raggiungimento degli obiettivi definiti dal Gruppo. La policy per l'anno 2022 è stata approvata dai Consigli di Amministrazione delle Società del Gruppo e dalle Assemblee delle Banche. Gli obblighi di informativa al pubblico sono stati ottemperati con la pubblicazione nel sito istituzionale di Gruppo delle Politiche di Remunerazione ed Incentivazione 2022 e delle informazioni sulle remunerazioni riconosciute agli esponenti aziendali, rappresentate nel documento di informativa al pubblico (c.d. Pillar 3), come richiesto dalla normativa comunitaria e nazionale.

Le verifiche effettuate hanno evidenziato la corretta applicazione, nel 2022, delle Politiche di Remunerazione del Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia con adeguata determinazione delle remunerazioni nella componente fissa e variabile per il personale più rilevante e per il personale dipendente e corretta corresponsione dei compensi spettanti ad Amministratori e Sindaci; risultano infine in corso di finalizzazione le attività di armonizzazione delle posizioni dei dipendenti ex Creval destinatari di auto ad uso promiscuo e/o foresterie.

In conclusione, la Funzione Audit ritiene che la declinazione interna delle politiche di remunerazione 2022 risulti in linea con la normativa e che l'applicazione delle politiche di remunerazione nel corso dell'anno sia avvenuta nel rispetto di quanto definito.

ESITI DELLE VERIFICHE CONDOTTE DALLE FUNZIONI AZIENDALI DI CONTROLLO 2022

8

SEZIONE IV

INFORMAZIONI QUANTITATIVE - TABELLE INFORMATIVE 2022

Attuazione delle politiche di remunerazione del Gruppo nel corso dell'anno 2022

Di seguito vengono rappresentate le informazioni quantitative sulle remunerazioni relative al GBCAI, come previsto dalla vigente normativa di vigilanza.

Tutte le informazioni sono aggregate sul perimetro del GBCAI nel suo assetto societario alla data del 31.12.2022.

Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia nel suo assetto societario alla data del 31 dicembre 2022

Informazioni quantitative sulle remunerazioni ripartite per area di business

RESTANTE PERSONALE: Informazioni quantitative sulle remunerazioni ripartite per area di business

GRUPPO BANCARIO CRÉDIT AGRICOLE ITALIA - Periodo di riferimento: 2022										
dati in migliaia di euro										
	Organo di amministrazione funzione di supervisione strategica	Organo di amministrazione funzione di gestione	Organo di controllo ⁽¹⁾	Banca d'investimento	Servizi bancari al dettaglio	Gestione del risparmio (asset management)	Funzioni Aziendali	Funzioni aziendali di controllo	Tutte le altre	Totale
Personale addetto (numero titolari al 31/12/2022)	-	-	12	125	9.307	-	2.428	312	-	12.184
Remunerazione totale ⁽¹⁾	-	-	496	7.784	559.190	-	148.481	18.793	-	734.744
di cui: remunerazione variabile totale	-	-	-	854	44.689	-	10.078	1.206	-	56.827

(1) Per i componenti dell'Organo di Controllo la remunerazione totale è rappresentata dai compensi relativi all'anno 2022 spettanti ai componenti presenti al 31/12/2022. Comprende: compenso previsto per la carica, compenso riconosciuto per l'eventuale partecipazione a Comitati ed eventuali gettoni di presenza relativi ad incarichi ricoperti nelle Società del Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia. Non comprende eventuali rimborsi spese, IVA, etc. e i compensi riversati alla Società.

Per il personale dipendente comprende:

- remunerazione fissa: retribuzione annua lorda al 31/12/2022 spettante al personale in servizio alla stessa data, quota di trattamento di fine rapporto maturata nell'anno di riferimento, benefici non monetari riconosciuti sulla base della contrattazione collettiva o di policy/regolamenti di Gruppo. Non comprende gli oneri aziendali (tra i quali la copertura CFE per il personale espatriato) e le voci non considerate componente fissa della retribuzione (es. lavoro straordinario, diarie, rimborsi spese, indennità occasionali, etc);
- remunerazione variabile riconosciuta nel 2022 e riferita a prestazioni rese dal personale nel corso dell'anno 2021. Comprende retribuzione variabile derivante da sistemi di incentivazione annuali e a lungo termine, eventuali compensi per patto di non concorrenza, di prolungamento del preavviso, eventuali bonus discrezionali e premio aziendale.

La presente tabella non comprende il personale più rilevante oggetto di specifica rappresentazione nelle tabelle EUREM1, EUREM2, EUREM3, EUREM4 e EUREM5.

(2) Membri effettivi. Coloro che ricoprono incarichi in più Società sono valorizzati una sola volta.

I dati relativi al personale dipendente sono espressi in termini di personale equivalente a tempo pieno e non comprendono il "personale più rilevante" oggetto di specifica rappresentazione nelle tabelle EUREM1, EUREM2, EUREM3, EUREM4 e EUREM5.

Relativamente alla remunerazione variabile totale, riconosciuta a favore del personale dipendente, si precisa che la stessa è rappresentata dalla remunerazione variabile individuale (sistemi di incentivazione annuali e a lungo termine ed eventuali bonus discrezionali erogati nell'ambito del sistema premiante), da eventuali compensi per patti di non concorrenza o di prolungamento del preavviso e dalla remunerazione variabile collettiva (premio aziendale).

I dati relativi alla componente variabile, individuale e collettiva, si riferiscono alle somme erogate nel corso dell'anno 2022 e riferite a prestazioni rese dal personale nel corso dell'anno 2021. Tale impostazione, stabilmente adottata, si rende necessaria in considerazione dell'indisponibilità, alla data delle Assemblee di Bilancio delle Banche, dei dati relativi alla componente variabile afferente l'anno precedente. Nella prassi del GBCAI, infatti, l'erogazione della remunerazione variabile relativa all'anno precedente - nelle sue diverse componenti - avviene, indicativamente, entro la fine del primo semestre di ciascun anno.

INFORMAZIONI QUANTITATIVE - TABELLE INFORMATIVE 2022

Informazioni quantitative sulle remunerazioni del “personale più rilevante”

Modello EU REM1: remunerazione riconosciuta per l'esercizio

GRUPPO BANCARIO CRÉDIT AGRICOLE ITALIA - Periodo di riferimento: 2022

dati in migliaia di euro

			a Organo di Amministrazione - Funzione di Supervisione Strategica (1)	b Organo di Amministrazione - Funzione di Gestione (2)	c Altri membri dell'Alta Dirigenza (4)	d Altri membri del Personale più Rilevante
1	Remunerazione fissa	Numero membri del Personale più Rilevante (3)	14	4	8	83
2		Remunerazione Fissa Complessiva (5)	650	75	3.452	12.853
3		Di cui in contanti	635	75	3.171	11.996
4		(Non applicabile nell'UE)				
EU-4a		Di cui azioni o partecipazioni al capitale equivalenti				
5		Di cui strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti				
EU-5x		Di cui altri strumenti				
6		(Non applicabile nell'UE)				
7		Di cui altre forme	15	-	281	857
8		(Non applicabile nell'UE)				

			a Organo di Amministrazione - Funzione di Supervisione Strategica (1)	b Organo di Amministrazione - Funzione di Gestione (2)	c Altri membri dell'Alta Dirigenza (4)	d Altri membri del Personale più Rilevante
9	Remunerazione variabile	Numero membri del Personale più Rilevante (3)	14	4	8	83
10		Remunerazione Variabile Complessiva (6)	-	-	2.259	5.211
11		Di cui in contanti	-	-	1.111	3.434
12		Di cui differita	-	-	596	447
EU-13a		Di cui azioni o partecipazioni al capitale equivalenti	-	-		
EU-14a		Di cui differita	-	-		
EU-13b		Di cui strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti	-	-	1.132	1.615
EU-14b		Di cui differita	-	-	617	969
EU-14x		Di cui altri strumenti				
EU-14y		Di cui differita				
15		Di cui altre forme	-	-	16	163
16		Di cui differita				
17		(Remunerazione complessiva (2 + 10))	650	75	5.711	18.065

(1) Esclusi i componenti esecutivi. Coloro che ricoprono incarichi in più Società sono valorizzati una sola volta ed i relativi compensi sono rappresentati in coerenza con i diversi incarichi ricoperti.
 (2) Componenti esecutivi. Coloro che ricoprono incarichi in più Società sono valorizzati una sola volta ed i relativi compensi sono rappresentati in coerenza con i diversi incarichi ricoperti.
 (3) Rientrano nella categoria le posizioni individuate alla data del 31/12/2022 sulla base dei criteri qualitativi e dei criteri quantitativi di cui al Documento di autovalutazione - dicembre 2022 (sono state individuate ulteriori 5 posizioni che risultano scoperte al 31/12/2022).
 (4) Personale di Vertice del Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia, identificato nel documento di Politiche di Remunerazione per il 2022, e Direttore Generale di Crédit Agricole Leasing Italia.
 (5) Per i componenti degli organi di supervisione strategica e dell'organo di gestione la remunerazione fissa totale è rappresentata dai compensi relativi all'anno 2022 riconosciuti ai componenti presenti al 31/12/2022. Comprende: compenso previsto per la carica, compenso riconosciuto per l'eventuale partecipazione a Comitati ed eventuali gettoni di presenza relativi ad incarichi ricoperti nelle Società del Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia. Non comprende eventuali rimborsi spese, IVA, etc. e i compensi riversati alla Società.
 Per il personale dipendente comprende la remunerazione annua lorda al 31/12/2022 spettante al personale in servizio alla stessa data, quota di trattamento di fine rapporto maturata nell'anno di riferimento, benefici non monetari riconosciuti sulla base della contrattazione collettiva o di policy/regolamenti di Gruppo. Non comprende gli oneri aziendali (tra i quali la copertura CFE per il personale espatriato) e le voci non considerate componente fissa della retribuzione (es. lavoro straordinario, diarie, rimborsi spese, indennità occasionali, etc).
 (6) Retribuzione variabile riconosciuta nel 2022 e riferita a prestazioni rese dal personale nel corso dell'anno 2021. Comprende la retribuzione variabile derivante da sistemi di incentivazione annuali e a lungo termine, eventuali compensi per patti di non concorrenza o di prolungamento del preavviso, eventuali bonus discrezionali e premio aziendale. Comprende inoltre gli importi riconosciuti nel 2022 a titolo di incentivo all'esodo per i membri del personale più rilevante cessati nell'anno e gli importi riconosciuti a titolo di retention plan per la competenza 2021.
 La componente "in contanti" è valorizzata sulla base del pay mix e pay out previsto per le varie categorie di personale, comprende gli importi relativi ai patti e gli importi in cash relativi al premio aziendale.
 La componente "strumenti collegati alle azioni" è valorizzata sulla base del pay mix e pay out previsto per le varie categorie di personale, al valore nominale. In fase di erogazione l'effettivo controvalore può modificarsi per effetto dell'andamento del prezzo dell'azione sul mercato e, per la sola componente differita, del livello di raggiungimento delle condizioni di performance.
 La componente "altre forme" ricomprende il premio aziendale fruito in modalità welfare

Modello EU REM2: pagamenti speciali al personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'ente (personale più rilevante)

GRUPPO BANCARIO CRÉDIT AGRICOLE ITALIA - Periodo di riferimento: 2022

dati in migliaia di euro

			a Organo di Amministrazione - Funzione di Supervisione Strategica (1)	b Organo di Amministrazione - Funzione di Gestione (2)	c Altri membri dell'Alta Dirigenza (3)	d Altri membri del Personale più Rilevante
		Premi facenti parte della remunerazione variabile garantita				
1		Premi facenti parte della remunerazione variabile garantita - Numero dei membri del personale più rilevante				
2		Premi facenti parte della remunerazione variabile garantita - Importo complessivo				
3		Di cui premi facenti parte della remunerazione variabile garantita versate nel corso dell'esercizio che non sono presi in considerazione nel limite massimo dei bonus				
		Trattamenti di fine rapporto riconosciuti in periodi precedenti che sono stati versati nel corso dell'esercizio				
4		Trattamenti di fine rapporto riconosciuti in periodi precedenti che sono stati versati nel corso dell'esercizio - Numero dei membri del personale più rilevante	-	-	-	3
5		Trattamenti di fine rapporto riconosciuti in periodi precedenti che sono stati versati nel corso dell'esercizio - Importo complessivo	-	-	-	298
		Trattamenti di fine rapporto riconosciuti nel corso dell'esercizio				
6		Trattamenti di fine rapporto riconosciuti nel corso dell'esercizio - Numero dei membri del personale più rilevante	-	-	-	7
7		Trattamenti di fine rapporto riconosciuti nel corso dell'esercizio - Importo complessivo	-	-	-	602
8		Di cui versati nel corso dell'esercizio	-	-	-	340
9		Di cui differiti	-	-	-	262
10		Di cui Trattamenti di fine rapporto versati nel corso dell'esercizio non considerati nel limite massimo dei bonus	-	-	-	340
11		Di cui l'importo più elevato riconosciuto a una singola persona	-	-	-	374

(1) Esclusi i componenti esecutivi. Coloro che ricoprono incarichi in più Società sono valorizzati una sola volta ed i relativi compensi sono rappresentati in coerenza con i diversi incarichi ricoperti.
 (2) Componenti esecutivi. Coloro che ricoprono incarichi in più Società sono valorizzati una sola volta ed i relativi compensi sono rappresentati in coerenza con i diversi incarichi ricoperti.
 (3) Personale di Vertice del Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia, identificato nel documento di Politiche di Remunerazione per il 2022, e Direttore Generale di Crédit Agricole Leasing Italia.

Modello EU REM3: remunerazione differita

GRUPPO BANCARIO CRÉDIT AGRICOLE ITALIA - Periodo di riferimento: 2022

dati in migliaia di euro

		a. Importo complessivo della remunerazione differita riconosciuta per periodi di prestazione precedenti (4)	b. Di cui importi che maturano nel corso dell'esercizio (5)	c. Di cui importi che matureranno negli esercizi successivi (6)	d. Importo della correzione delle performance, effettuata nell'esercizio, sulla remunerazione differita che sarebbe dovuta maturare nel corso dell'esercizio	e. Importo della correzione delle performance, effettuata nell'esercizio, sulla remunerazione differita che sarebbe dovuta maturare in successivi anni di prestazione	f. Importo complessivo delle correzioni effettuate nel corso dell'esercizio dovute a correzioni implicite ex post (ossia variazioni di valore della remunerazione differita dovute alle variazioni dei prezzi degli strumenti)	EU-g. Importo complessivo della remunerazione differita riconosciuta prima dell'esercizio, effettivamente versato nel corso dell'esercizio (7)	EU-h. Importo complessivo della remunerazione differita riconosciuta per il precedente periodo di prestazione che è stata maturata ma è soggetta a periodi di mantenimento
1	Organo di amministrazione - funzione di supervisione strategica (1)	-	-	-	-	-	-	-	-
2	In contanti								
3	Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti								
4	Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti								
5	Altri strumenti								
6	Altre forme								
7	Organo di amministrazione - funzione di gestione (2)	-	-	-	-	-	-	-	-
8	In contanti								
9	Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti								
10	Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti								
11	Altri strumenti								
12	Altre forme								

		a. Importo complessivo della remunerazione differita riconosciuta per periodi di prestazione precedenti (4)	b. Di cui importi che maturano nel corso dell'esercizio (5)	c. Di cui importi che matureranno negli esercizi successivi (6)	d. Importo della correzione delle performance, effettuata nell'esercizio, sulla remunerazione differita che sarebbe dovuta maturare nel corso dell'esercizio	e. Importo della correzione delle performance, effettuata nell'esercizio, sulla remunerazione differita che sarebbe dovuta maturare in successivi anni di prestazione	f. Importo complessivo delle correzioni effettuate nel corso dell'esercizio dovute a correzioni implicite ex post (ossia variazioni di valore della remunerazione differita dovute alle variazioni dei prezzi degli strumenti)	EU-g. Importo complessivo della remunerazione differita riconosciuta prima dell'esercizio, effettivamente versato nel corso dell'esercizio (7)	EU-h. Importo complessivo della remunerazione differita riconosciuta per il precedente periodo di prestazione che è stata maturata ma è soggetta a periodi di mantenimento
13	Altri membri dell'alta dirigenza (3)	2.863	1.033	1.830	-	-	30	1.294	220
14	In contanti	1.030	312	718				212	
15	Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti								
16	Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti	1.833	721	1.112			30	1.082	220
17	Altri strumenti								
18	Altre forme								
19	Altri membri del personale più rilevante	1.961	868	1.093	-	-	88	831	219
20	In contanti	1.302	607	695				176	
21	Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti								
22	Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti	659	261	398			88	655	219
23	Altri strumenti								
24	Altre forme								
25	Importo totale	4.824	1.902	2.923	-	-	119	2.125	439

(1) Esclusi i componenti esecutivi. Coloro che ricoprono incarichi in più Società sono valorizzati una sola volta ed i relativi compensi sono rappresentati in coerenza con i diversi incarichi ricoperti.
 (2) Componenti esecutivi. Coloro che ricoprono incarichi in più Società sono valorizzati una sola volta ed i relativi compensi sono rappresentati in coerenza con i diversi incarichi ricoperti.
 (3) Personale di Vertice del Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia, identificato nel documento di Politiche di Remunerazione per il 2022, e Direttore Generale di Crédit Agricole Leasing Italia.
 (4) Comprende quote di retribuzione variabile differita spettanti al personale più rilevante in servizio al 31/12/2022. Le quote si riferiscono agli esercizi 2016, 2017, 2018, 2019 e 2020, ove spettanti, e sono valorizzate sulla base del valore nominale. Comprende inoltre gli importi del retention plan eventualmente assegnati a risorse chiave del Gruppo, maturati nel 2022 o che matureranno negli esercizi successivi. L'importo è valorizzato al valore nominale, in fase di erogazione l'effettivo controvalore può modificarsi per effetto del livello di raggiungimento delle condizioni di performance definite nel piano.
 (5) Comprende, ove spettanti, la quinta quota differita della retribuzione variabile relativa all'esercizio 2016, la quarta quota differita della retribuzione variabile relativa all'esercizio 2017, la terza quota differita della retribuzione variabile relativa all'esercizio 2018, la seconda quota differita della retribuzione variabile relativa all'esercizio 2019, la prima quota differita della retribuzione variabile relativa all'esercizio 2020, riconosciute a favore del personale più rilevante in servizio al 31/12/2022. Comprende inoltre gli importi dei retention plan eventualmente assegnati negli anni precedenti a risorse chiave del Gruppo e maturati nel corso del 2022. Gli importi relativi ai retention plan, la cui corresponsione avverrà sulla base delle regole di pay mix e pay out previste, sono ricompresi tra gli importi in contanti per tutti i cluster.
 (6) Gli importi di tutti i retention plan assegnati, non ancora maturati, la cui corresponsione avverrà sulla base delle regole di pay mix e pay out previsto per le varie categorie di personale, è stato ricompreso tra gli importi in contanti per tutti i cluster.
 (7) Gli importi versati sono stati tutti corrisposti in cash, sia per le quote indicate "in contanti" sia per le quote indicate "in strumenti collegati alle azioni" per tutti i cluster previsti, in quanto al termine del periodo di indisponibilità, le quote di remunerazione attribuite in strumenti collegati alle azioni sono liquidati in contanti ai beneficiari sulla base del controvalore monetario.

Modello EU REM4: remunerazione di 1 milione di EUR o più per esercizio

GRUPPO BANCARIO CRÉDIT AGRICOLE ITALIA - Periodo di riferimento: 2022

	EUR	a. Membri del personale più rilevante che hanno una remunerazione elevata ai sensi dell'articolo 450, lettera i), del CRR. (1)
1	Da 1 000 000 a meno di 1 500 000	
2	Da 1 500 000 a meno di 2 000 000	
3	Da 2 000 000 a meno di 2 500 000	1
4	Da 2 500 000 a meno di 3 000 000	
5	Da 3 000 000 a meno di 3 500 000	
6	Da 3 500 000 a meno di 4 000 000	
7	Da 4 000 000 a meno di 4 500 000	
8	Da 4 500 000 a meno di 5 000 000	
9	Da 5 000 000 a meno di 6 000 000	
10	Da 6 000 000 a meno di 7 000 000	
11	Da 7 000 000 a meno di 8 000 000	
x	Da ampliare, se del caso, qualora siano necessarie ulteriori fasce di pagamento.	

(1) È stata considerata la remunerazione totale relativa all'anno 2022 riconosciuta ai presenti al 31/12/2022.

Modello EU REM5: informazioni sulla remunerazione del personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'ente (personale più rilevante)

GRUPPO BANCARIO CRÉDIT AGRICOLE ITALIA - Periodo di riferimento: 2022

dati in migliaia di euro

		a.	b.	c.	d.	e.	f.	g.	h.	i.	j.	
		Remunerazione dell'organo di amministrazione			Aree di business							
		Organo di amministrazione - funzione di supervisione strategica (1)	Organo di amministrazione - funzione di gestione (2)	Totale organo di amministrazione	Banca d'investimento	Servizi bancari al dettaglio	Gestione del risparmio (asset management)	Funzioni aziendali	Funzioni di controllo interno indipendenti	Tutte le altre	Totale	
1	Numero complessivo dei membri del personale più rilevante (3)										109	
2	Di cui membri dell'organo di amministrazione	14	4	18								
3	Di cui altri membri dell'alta dirigenza (4)				-	-	-	8	-	-		
4	Di cui altri membri del personale più rilevante				4	35	-	31	13	-		
5	Remunerazione complessiva del personale più rilevante	650	75	725	878	7.523	-	13.039	2.336	-		
6	Di cui remunerazione variabile (5)	-	-	-	237	2.208	-	4.469	556	-		
7	Di cui remunerazione fissa (6)	650	75	725	641	5.315	-	8.569	1.780	-		

(1) Esclusi i componenti esecutivi. Coloro che ricoprono incarichi in più Società sono valorizzati una sola volta ed i relativi compensi sono rappresentati in coerenza con i diversi incarichi ricoperti.

(2) Componenti esecutivi. Coloro che ricoprono incarichi in più Società sono valorizzati una sola volta ed i relativi compensi sono rappresentati in coerenza con i diversi incarichi ricoperti.

(3) Rientrano nella categoria le posizioni individuate alla data del 31/12/2022 sulla base dei criteri qualitativi e dei criteri quantitativi di cui al Documento di autovalutazione - dicembre 2022 (sono state individuate ulteriori 5 posizioni che risultano scoperte al 31/12/2022).

(4) Personale di Vertice del Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia, identificato nel documento di Politiche di Remunerazione per il 2022, e Direttore Generale di Crédit Agricole Leasing Italia.

(5) Retribuzione variabile riconosciuta nel 2022 e riferita a prestazioni rese dal personale nel corso dell'anno 2021. Comprende la retribuzione variabile derivante da sistemi di incentivazione annuali e a lungo termine, eventuali compensi per patti di non concorrenza o di prolungamento del preavviso, eventuali bonus discrezionali e premio aziendale. Comprende inoltre gli importi riconosciuti nel 2022 a titolo di incentivo all'esodo per i membri del personale più rilevante cessati nell'anno e gli importi riconosciuti a titolo di retention plan per la competenza 2021.

(6) Per i componenti degli organi di supervisione strategica e dell'organo di gestione la remunerazione fissa totale è rappresentata dai compensi relativi all'anno 2022 riconosciuti ai componenti presenti al 31/12/2022. Comprende: compenso previsto per la carica, compenso riconosciuto per l'eventuale partecipazione a Comitati ed eventuali gettoni di presenza relativi ad incarichi ricoperti nelle Società del Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia. Non comprende eventuali rimborsi spese, IVA, etc. e i compensi riversati alla Società. Per il personale dipendente comprende la remunerazione annua lorda al 31/12/2022 spettante al personale in servizio alla stessa data, quota di trattamento di fine rapporto maturata nell'anno di riferimento, benefici non monetari riconosciuti sulla base della contrattazione collettiva o di policy/regolamenti di Gruppo. Non comprende gli oneri aziendali (tra i quali la copertura CFE per il personale espatriato) e le voci non considerate componente fissa della retribuzione (es. lavoro straordinario, diarie, rimborsi spese, indennità occasionali, etc).

9

SEZIONE V

POLITICA RELATIVA AL PROCESSO DI IDENTIFICAZIONE DEL “PERSONALE PIÙ RILEVANTE”

Il processo di identificazione del “personale più rilevante”

Il GBCAI ha sviluppato un processo di autovalutazione per l'identificazione delle categorie di personale le cui attività professionali hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio dell'ente (c.d. “personale più rilevante”).

Le Disposizioni di Vigilanza richiedono che gli enti si dotino di una “Politica di processo di identificazione del personale più rilevante” che è parte integrante del documento di Politica di Remunerazione e che definisce: i criteri e le procedure utilizzati per l'identificazione del “personale più rilevante”, ivi compresi quelli per la determinazione dell'esercizio finanziario di riferimento per il calcolo della remunerazione variabile e quelli per l'eventuale esclusione di nominativi dal perimetro; le modalità di valutazione del personale; il ruolo svolto dagli organi societari e dalle funzioni aziendali competenti per l'elaborazione, il monitoraggio e il riesame del processo di identificazione.

Il processo di identificazione consente di definire, nell'ambito della politica di remunerazione, adeguati meccanismi di incentivazione che tengano in considerazione il corretto presidio dei rischi ed un comportamento prudente. Il personale identificato inoltre, come previsto dalla vigente normativa di vigilanza è destinatario dei criteri più restrittivi e delle regole di maggiore dettaglio contenute all'interno della Circolare n. 285/2013.

Il processo di identificazione viene realizzato, di regola annualmente, a livello di GBCAI, da parte di un gruppo di lavoro composto dalla Direzione Relazioni Sociali e Politiche di Remunerazione (posta all'interno della Direzione Risorse Umane di Gruppo), dalla Direzione Rischi e Controlli Permanenti e dalla Direzione Organizzazione e Funzionamento – Deputy COO. La Direzione Compliance effettua poi la verifica e fornisce proprio riscontro, allo scopo di assicurare coerenza rispetto al quadro normativo di riferimento. L'attività viene condotta nel rispetto delle linee guida definite da C.A.sa a livello globale e in ottemperanza alle indicazioni fornite dalla normativa comunitaria e nazionale tempo per tempo vigente. Nello specifico, per l'individuazione del “personale più rilevante”, il GBCAI applica i criteri definiti dalla Circolare 285/2013 e dal Regolamento delegato (UE) del 25 marzo 2021 n. 923 e la valutazione viene condotta su base individuale per Crédit Agricole Italia che, in qualità di Capogruppo, svolge la valutazione anche per le Società non bancarie e verifica la complessiva coerenza dei risultati del processo di autovalutazione per l'intero GBCAI.

Il processo di autovalutazione si conclude con la predisposizione del “Documento di autovalutazione per l'identificazione delle categorie di personale le cui attività professionali hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio dell'ente”. Detto documento viene quindi condiviso sia con il Comitato Remunerazioni sia con C.A.sa e l'esito del processo è illustrato all'interno delle Politiche di Remunerazione, poi sottoposte all'approvazione dei Consigli di Amministrazione delle entità del GBCAI e dell'Assemblea dei Soci di Crédit Agricole Italia.

Il processo di autovalutazione per l'identificazione del “personale più rilevante”, coordinato dall'Area Compensation, Pianificazione e Policy, rientrante all'interno della Direzione Relazioni Sociali e Politiche di Remunerazione, si articola in 7 fasi, debitamente mappate all'interno dell'organizzazione, che vengono descritte di seguito:

POLITICA RELATIVA AL PROCESSO DI IDENTIFICAZIONE DEL “PERSONALE PIÙ RILEVANTE”

Fase 1 - Raccolta dati utili all'auto-rilevazione del “Personale più rilevante” di Gruppo

In base ai criteri identificati dalla normativa, l'Area Compensation, Pianificazione e Policy chiede dati e informazioni a:

- Area Gestione Finanziaria: dati di CETI e distribuzione del Capitale Interno alla data necessaria per l'autovalutazione
- Direzione Credito e/o Area Gestione UTP e Past Due: facoltà deliberative in ambito credito e Unlikely To Pay. Per ciò che concerne i dati anagrafici, organizzativi e retributivi, relativi alla data presa a riferimento per l'analisi, l'attività operativa necessaria e l'estrazione del database vengono curati dal Servizio Pianificazione e Costi del Personale, posto all'interno della stessa Area Compensation, Pianificazione e Policy. Ai sensi del Regolamento delegato (UE) 923/2021 il GBCAI considera quale “esercizio finanziario di riferimento per la remunerazione variabile” l'anno precedente l'esercizio finanziario nel quale è attribuita la remunerazione variabile.

Fase 2 - Raccolta dati da normativa interna

L'Area Compensation, Pianificazione e Policy raccoglie la normativa interna in merito a:

- Membri organi sociali;
- Regolamenti del Credito;
- Sistema delle deleghe;
- Regolamenti Comitati di Gruppo/Società.

Fase 3 - Analisi dei criteri qualitativi e condivisione con Direzione Rischi e Controlli Permanenti, Direzione Compliance e Direzione Organizzazione e Funzionamento - Deputy COO

L'Area Compensation, Pianificazione e Policy analizza ogni criterio qualitativo, indicando all'interno di un documento le posizioni individuate.

Al termine dell'analisi viene costruita una prima tabella di sintesi con le posizioni suddivise per società. Il documento viene condiviso con la Direzione Rischi e Controlli Permanenti, la Direzione Compliance e la Direzione Organizzazione e Funzionamento - Deputy COO, affinché effettuino una valutazione e forniscano riscontro ciascuna per il perimetro di propria competenza.

Fase 4 - Analisi dei criteri quantitativi e firma documento

L'Area Compensation, Pianificazione e Policy analizza ogni criterio quantitativo, indicando le posizioni individuate all'interno del documento che viene così redatto nella versione completa.

In particolare, ai sensi del Regolamento delegato (UE) n. 923/2021, per determinare se le attività professionali dei membri del personale hanno un impatto significativo sul profilo di rischio di un'unità operativa/aziendale rilevante il GBCAI applica i seguenti criteri:

- a) il profilo di rischio dell'unità operativa/aziendale rilevante;
- b) la distribuzione del capitale interno per coprire la natura e il livello dei rischi di cui all'articolo 73 della direttiva 2013/36/UE;
- c) i limiti di rischio dell'unità operativa/aziendale rilevante;
- d) gli indicatori di rischio e di risultato utilizzati dall'ente per l'identificazione, la gestione e la sorveglianza dei rischi dell'unità operativa/aziendale rilevante conformemente all'articolo 74 della direttiva 2013/36/UE;

e) i pertinenti criteri di risultato stabiliti dall'ente conformemente all'articolo 94, paragrafo 1, lettere a) e b), della direttiva 2013/36/UE;

f) i doveri e i poteri dei membri del personale o delle categorie di personale dell'unità operativa/aziendale rilevante interessata.

L'Area Compensation, Pianificazione e Policy invia il documento, completo degli esiti dell'analisi sia dei criteri qualitativi che dei criteri quantitativi, affinché venga valutato, per competenza, da parte della Direzione Relazioni Sociali e Politiche di Remunerazione, della Direzione Rischi e Controlli Permanenti, della Direzione Compliance e della Direzione Organizzazione e Funzionamento - Deputy COO.

Fase 5 - Condivisione documento con C.A.sa e Comitato Remunerazioni

L'Area Compensation, Pianificazione e Policy presenta il documento alle funzioni competenti della Capogruppo C.A.sa ed in Comitato Remunerazioni, per la formulazione del parere ed il successivo recepimento all'interno delle politiche di remunerazione dell'esercizio di riferimento.

Fase 6 - Censimento posizioni individuate in procedura HR Access

Le posizioni individuate vengono censite sul software aziendale di gestione del personale, a cura dell'Area Compensation, Pianificazione e Policy, differenziando le posizioni individuate per criteri che rispondono anche alle linee guida inserite nelle Politiche di Remunerazione di C.A.sa e le posizioni individuate per criteri applicati solo a livello di normativa italiana.

Fase 7 - Comunicazioni agli interessati

L'Area Compensation, Pianificazione e Policy invia comunicazioni ai soggetti che ricoprono le posizioni individuate per informarli dell'appartenenza alla categoria del “personale più rilevante” e degli obblighi previsti, oltre che delle implicazioni derivanti dall'identificazione.

Procedimento per l'esclusione del “personale più rilevante”

L'esclusione del “personale più rilevante”, identificato in attuazione dell'art. 6, par. 1, del Regolamento delegato (UE) n. 923/2021 (“criteri quantitativi”) può avvenire, come previsto dalla Circolare n. 285/2013, esclusivamente in conformità con quanto previsto dai paragrafi 2 e seguenti del medesimo articolo.

In tali casi il GBCAI applica la procedura prevista dalle suddette Disposizioni di Vigilanza, che viene di seguito riportata.

Tempestivamente, e in ogni caso entro sei mesi dalla chiusura dell'esercizio precedente, il GBCAI presenta alla Banca d'Italia l'istanza di autorizzazione preventiva di cui all'art. 6, par. 3, del Regolamento delegato (UE) n. 923/2021 (i.e., autorizzazione per le esclusioni che riguardano il personale con importo di remunerazione complessiva pari o superiore a 750.000 euro oppure, per le banche con personale superiore alle 1.000 unità, il personale che rientra nello 0,3% del personale a cui è stata attribuita la remunerazione complessiva più elevata nel precedente esercizio finanziario o per il precedente esercizio finanziario).

Si precisa che il GBCAI, per l'eventuale istanza di autorizzazione, si attiene alle modalità di comuni-

cazione individuate nell’Allegato A della Circolare n. 285/2013 e che, sempre in ottemperanza alle succitate Disposizioni di Vigilanza, l’autorizzazione ha durata annuale e riguarda l’anno successivo a quello in cui l’istanza è presentata, ad eccezione delle esclusioni autorizzate per la prima volta, che si estendono anche all’anno in cui l’istanza è presentata.

Come previsto dalla Circolare n. 285/2013, inoltre, l’istanza di autorizzazione preventiva può riguardare cumulativamente più membri del personale o categorie di personale la cui esclusione si fonda su medesimi presupposti, a condizione che siano chiaramente identificabili i soggetti per i quali è richiesta l’esclusione e sia garantito lo stesso livello di informazioni richieste nell’allegato A della Circolare 285/2013.

Si specifica infine che, come previsto dalle Disposizioni di Vigilanza, le istanze di autorizzazione per le esclusioni riguardanti il personale al quale è riconosciuto un importo di remunerazione complessiva pari o superiore a 1 milione di euro, di cui all’art. 6, par. 4 del Regolamento delegato (UE) n. 923/2021, sono in ogni caso presentate individualmente per ogni singolo membro del personale.

“Personale più rilevante” del Gruppo per l’anno 2022

Nel corso dell’anno 2022, ai sensi delle disposizioni di vigilanza, il GBCAI ha provveduto all’aggiornamento del “personale più rilevante”, la cui composizione, alla data del 31.12.2022, viene di seguito rappresentata.

Material Risk Takers del Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia nel suo assetto societario alla data del 31 dicembre 2022

Come previsto dal quadro normativo, nel rispetto del processo aziendale di autovalutazione per l’identificazione del “personale più rilevante” descritto nella “Sezione I” e nella presente sezione del documento di politica di remunerazione, nel 2022 si è dato corso all’identificazione suddetta che ha portato all’individuazione, alla data del 31.12.2022, dei 114 MRT riepilogati nelle tabelle seguenti.

Risk Takers al 31/12/2022		
<p>CA ITALIA</p> <p>AD/CHIEF EXECUTIVE OFFICER STAFF AMMINISTRATORE DELEGATO - quantitativo CONDIRETTORE GENERALE VICE DIRETTORE GENERALE RETAIL E DIGITAL VICE DG RISCHI E CONFORMITÀ CGO - CHIEF GOVERNANCE OFFICER CFO - CHIEF FINANCIAL OFFICER CLO - CHIEF LENDING OFFICER COO - CHIEF OPERATING OFFICER - interim DIR. ACQUISTI E GOVERNO COSTI - quantitativo DIR. AFFARI E AGRICOLA DIR. BANCA D'IMPRESA COORDINATORE PROGETTI DIR. BANCA D'IMPRESA - quantitativo DIR. BILANCIO E FISCALE DIR. COMPLIANCE DIR. COMUNICAZIONE COMMERCIALE E CLIENTE DIR. CREDITO DIR. FINANZA STAFF DI DIR. FINANZA - quantitativo DIR. INTERNAL AUDIT DIR. MARKETING PRIVATI E DIGITAL DIR. NPE STAFF DIR. NPE - quantitativo DIR. ORGA. E FUNZIONAMENTO - DEPUTY COO DIR. PIANIFICAZIONE CRM E PERFORMANCE DIR. PIANIFICAZIONE E CONTROLLO DIR. PRIVATE BANKING DIR. REL. SOCIALI E POL. REMUNERAZIONE DIR. RETAIL E CRESCITA DIR. RISCHI E CONTROLLI PERMANENTI - interim DIR. RISORSE UMANE DI GRUPPO DIR. SCO - SENIOR COUNTRY OFFICER DIR. SERVIZIO CLIENTI DIR. STRATEGY E GEST. PROGETTI PMT DIR. WEALTH MANAGEMENT BUSINESS UNIT SOSTENIBILITÀ BUSINESS UNIT CUSTOMER SATISFACTION BUSINESS UNIT INTEGRAZIONE - interim DEPUTY CLO DEPUTY DIREZIONE CREDITO AREA ANTIRICICLAGGIO AREA AUDIT PROCESSI E FUNZIONI CENTRALI AREA AUDIT RETE RETAIL AREA CAPITAL MARKET & OPEN INNOVATION AREA CONCESSIONE CREDITI</p> <p>STRUTTURE: 90 (86+4 ad interim COO, Resp. DRCP, Resp. BU Integrazione e Resp. AT Adriatica) MEMBRI CE/CDA: 12 (escluso AD) TOTALE CA ITALIA 102 (90 STRUTTURE + 12 MEMBRI CE/CDA)</p>	<p>AREA CONTROLLO RISCHIO DI CREDITO AREA COORD. COMMER. BANCA D'IMPRESA AREA COORDINAMENTO CREDITO AREA FINANZA E TRANSIZ. DELLE IMPRESE AREA FORMAZIONE E SVILUPPO R.U. - quantitativo AREA GESTIONE CREDITO ANOMALO AREA LARGE CORPORATE AREA MONITOR, RISCHI E CONTR. COMPLIANCE AREA PRODOTTI E SVILUPPO AREA RAF MODELLI E REPORTING AREA RISCHI OPERATIVI E CONTROLLI PERM. AREA VALLUTAZ. RISCHI E CONSUL. NORMATIVA AREA GRANDI CLIENTI - quantitativo AREA SVILUPPO REAL ESTATE E HOTEL SER. CONCESSIONE BANCA D'IMPRESA SER. CONCESSIONE REAL ESTATE SER. CONCESSIONI AFF. E AGRICOLA SER. CONCESSIONI PRIVATI E POE SER. CONVALIDA SER. CREDITO ANOMALO BANCA D'IMPRESA SER. CREDITO ANOMALO RETAIL SER. INTELLIGENCE SER. SANZIONI INTERNAZIONALI AREA TERRIT. ADRIATICA - interim AREA TERRIT. LOMBARDIA CENTRO SUD AREA TERRITORIALE CENTRO SUD AREA TERRITORIALE EMILIA EST AREA TERRITORIALE EMILIA OVEST AREA TERRITORIALE LOMBARDIA NORD AREA TERRITORIALE NORD OVEST AREA TERRITORIALE SICILIA AREA TERRITORIALE TOSCANA E UMBRIA DIR. REG. MILANO - LOMBARDIA OVEST DIR. REG. MILANO - LOMBARDIA OVEST - quantitativo DIR. REGIONALE CENTRO SUD DIR. REGIONALE FRIULI VENEZIA GIULIA DIR. REGIONALE LIGURIA DIR. REGIONALE LOMBARDIA NORD DIR. REGIONALE PARMA - EMILIA EST DIR. REGIONALE PIACENZA - LOMBARDIA SUD DIR. REGIONALE PIEMONTE DIR. REGIONALE ROMAGNA - MARCHE DIR. REGIONALE SICILIA DIR. REGIONALE TOSCANA-UMBRIA DIR. REGIONALE VENETO</p>	<p>CA GROUP SOLUTIONS</p> <p>DIRETTORE GENERALE VICE DIRETTORE GENERALE</p> <p>STRUTTURE: 2 MEMBRI CE/CDA: 2 (esclusi Condirettore Generale CA Italia, VdG Retail e Digital CA Italia, CGO CA Italia e Staff AD CA Italia) TOTALE CA GROUP SOLUTIONS 4 (2 STRUTTURE + 2 MEMBRI CE/CDA)</p>
		<p>CA LEASING ITALIA</p> <p>DIRETTORE GENERALE COORDINAMENTO CREDITI E OPERATIONS COMMERCIALE CREDITI - interim</p> <p>STRUTTURE: 4 (3+1 ad interim - Resp. Crediti) MEMBRI CE/CDA: 3 (esclusi Presidente CA Italia, Condirettore Generale CA Italia e Staff AD CA Italia) TOTALE CA LEASING ITALIA 7 (4 STRUTTURE + 3 MEMBRI CE/CDA)</p>
		<p>STELLINE REAL ESTATE</p> <p>STRUTTURE: 0 MEMBRI CE/CDA: 1 TOTALE STELLINE REAL ESTATE 1 (0 STRUTTURE + 1 MEMBRI CE/CDA)</p>
<p>TOTALE GRUPPO BANCARIO CRÉDIT AGRICOLE ITALIA: 114 (96 STRUTTURE + 18 MEMBRI CE/CDA)</p>		

Il medesimo processo di autovalutazione per l'identificazione del “personale più rilevante” svolto nel 2021 si era concluso con l'individuazione, alla data del 31.12.2021, dei 193 MRT indicati nelle tabelle sotto riportate, già presenti nel documento “Politiche di Remunerazione Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia – Anno 2022”

Risk Takers al 31/12/2021	
CA ITALIA	
AD/CHIEF EXECUTIVE OFFICER VICE DIRETTORE GENERALE CA ITALIA VICE DIRETTORE GENERALE RETAIL, PRIVATE E DIGITAL VICE DIRETTORE GENERALE CORPORATE E CREDITI COO - CHIEF OPERATING OFFICER - interim CCO - CHIEF GOVERNANCE OFFICER CFO - CHIEF FINANCIAL OFFICER CLO - CHIEF LENDING OFFICER DIR. BANCA D'IMPRESA DIR. BILANCIO E FISCALE DIR. COMPLIANCE DIR. COMUNICAZIONE COMMERCIALE E CLIENTE DIR. CREDITO DIR. FINANZA DIR. INTERNAL AUDIT DIR. NPE DIR. ORGANIZZ. E FUNZIONAMENTO - DEPUTY COO DIR. PIANIFICAZIONE CRM E PERFORMANCE DIR. PIANIFICAZIONE E CONTROLLO DIR. PRIVATE BANKING DIR. PRIVATI E DIGITAL DIR. REL. SOCIALI E POL. REMUNERAZIONE DIR. RETAIL E CRESCITA DIR. RISCHI E CONTROLLI PERMANENTI DIR. RISORSE UMANE DI GRUPPO DIR. SCO - SENIOR COUNTRY OFFICER DIR. WEALTH MANAGEMENT BUSINESS UNIT AFFARI E AGRO BUSINESS UNIT CUSTOMER SATISFACTION BUSINESS UNIT SOSTENIBILITÀ DEPUTY DIR. CREDITO - interim AREA LARGE CORPORATE AREA MARKETING BANCA D'IMPRESA AREA ANTIRICICLAGGIO AREA CONTROLLO RISCHIO DI CREDITO	AREA CAPITAL MARKET & OPEN INNOVATION AREA CONCESSIONE CREDITI AREA CREDITO E FINANZA AREA RAF MODELLI E REPORTING AREA AUDIT RETI COMMERCIALI AREA GESTIONE CREDITO ANOMALO AREA MONIT. RISCHI E CONTR. COMPLIANCE AREA AUDIT PROCESSI E FUNZIONI CENTRALI AREA RISCHI OPERATIVI E CONTROLLI PERM AREA VALUTAZ. RISCHI E CONSUL. NORMATIVA AREA SPECIAL NETWORK AREA SALES SER. CREDITO ANOMALO BANCA D'IMPRESA SER. CREDITO ANOMALO RETAIL SER. SANZIONI INTERNAZIONALI SER. CONCESSIONI PRIVATI E POE SER. CONCESSIONI AFF. E AGRIC. AGRO SER. CONCESSIONI BANCA D'IMPRESA - interim SER. CONVALIDA SER. INTELLIGENCE AREA TERRITORIALE ADRIATICA AREA TERRITORIALE CENTRO SUD AREA TERRITORIALE EMILIA EST AREA TERRITORIALE EMILIA OVEST AREA TERRITORIALE LOMBARDIA AREA TERRITORIALE NORD OVEST AREA TERRITORIALE TOSCANA DIR. REGIONALE CENTRO SUD DIR. REGIONALE LIGURIA DIR. REGIONALE LOMBARDIA DIR. REGIONALE PARMA - EMILIA EST DIR. REGIONALE PIACENZA - LOMBARDIA SUD DIR. REGIONALE PIEMONTE DIR. REGIONALE ROMAGNA DIR. REGIONALE TOSCANA
STRUTTURE: 70 (66+4 ad interim - COO, Area Sales, Deputy Dir. Credito e Ser. Concessioni Banca d'Impresa) MEMBRI CE/CDA: 14 (escluso AD) TOTALE CA ITALIA 84 (70 STRUTTURE + 14 MEMBRI CE/CDA)	

Risk Takers al 31/12/2021
CA FRIULADRIA
DIRETTORE GENERALE VICE DIRETTORE GENERALE AREA CONCESSIONE CREDITI AREA GESTIONE CREDITO ANOMALO AREA PERSONALE AREA TERRITORIALE IMPRESE E CORPORATE SER. CONCESSIONE CREDITI SER. CREDITO ANOMALO BANCA D'IMPRESA - interim SER. CREDITO ANOMALO RETAIL SER. GESTIONE UTP DIR. REGIONALE FRIULI VENEZIA GIULIA DIR. REGIONALE VENETO MERCATO D'IMPRESA PADOVA MERCATO D'IMPRESA PORDENONE MERCATO D'IMPRESA TREVISO MERCATO D'IMPRESA TRIESTE MERCATO D'IMPRESA UDINE MERCATO D'IMPRESA VENEZIA MERCATO D'IMPRESA VERONA MERCATO D'IMPRESA VICENZA
STRUTTURE: 20 (19+1 ad interim - Ser. Credito Anomalo Banca d'Impresa) MEMBRI CE/CDA: 9 (esclusi Presidente, AD, VdG CA Italia e COO di CA Italia) TOTALE CA FRIULADRIA 29 (20 STRUTTURE + 9 MEMBRI CE/CDA)

Risk Takers al 31/12/2021
CREVAL
DIRETTORE GENERALE - interim VICE DIRETTORE GENERALE VICARIO VICE DIRETTORE GENERALE VICE DIR. GEN. - PRESIDIO RISCHIO PROC. INTEGR. - interim VICE DIR. GEN. - PRESIDIO COMPLIANCE E ANTIRIC. CLO - interim CRO CHIEF RISK OFFICER - DIR. RISCHI E CONTROLLI AREA ACCOUNTING, PLANNING & CONTROL AREA CORPORATE BANKING AREA CORPORATE IDENTITY, COMM., MARKETING & SUST. AREA FINANCIAL STAKES & NON CORE ASSETS - interim AREA HUMAN RESOURCES AREA ICT OPERATIONS & SERVICES - interim AREA IMPRESE PMI AREA LEGAL & REGULATORY AFFAIRS AREA PRIVATE WEALTH MANAGEMENT AREA RETAIL DIR. AUDITING DIR. BANCA DIGITALE DIR. COMPLIANCE - interim DIR. COST MANAGEMENT DIR. CREDITI DIR. FINANZA DIR. FINANZA D'IMPRESA DIR. GESTIONE IMMOBILI E LOGISTICA DIR. INIZIATIVE IMMOBILIARI DIR. LARGE CORPORATE - interim DIR. NON PERFORMING EXPOSURES (NPE) DIR. PRIVATE - interim
STRUTTURE: 58 (47+11 ad interim - DG, VdG Presidio Rischi Processo Integrazione, CLO, Dir. Compliance, Area Financial Stakes & Non Core Assets, Area ICT Operation & Services, Dir. Private, Dir. Large Corporate, Dir. Imprese PMI Sicilia Centro, Dir. Imprese PMI Sicilia Nord, Dir. Imprese PMI Sicilia Sud) MEMBRI CE/CDA: 10 (esclusi Consigliere di Amministrazione, AD, CGO e CFO di CA Italia e Consigliere di Amministrazione di CA FriulAdria) TOTALE CREVAL 68 (58 STRUTTURE + 10 MEMBRI CE/CDA)

Risk Takers al 31/12/2021
CA GROUP SOLUTIONS
DIRETTORE GENERALE VICE DIRETTORE GENERALE
STRUTTURE: 2 MEMBRI CE/CDA: 2 (esclusi AD, VdG Corporate e Crediti, VdG Retail Private e Digital e COO di CA Italia e DG di CA FriulAdria) TOTALE CA GROUP SOLUTIONS 4 (2 STRUTTURE + 2 MEMBRI CE/CDA)

Risk Takers al 31/12/2021
CA LEASING ITALIA
DIRETTORE GENERALE COORDINAMENTO CREDITI E OPERATIONS COMMERCIALE CREDITI - interim
STRUTTURE: 4 (3+1 ad interim - Resp. Crediti) MEMBRI CE/CDA: 3 (esclusi Pres., AD e VdG Corporate e Crediti di CA Italia e DG CA FriulAdria) TOTALE CA LEASING ITALIA 7 (4 STRUTTURE + 3 MEMBRI CE/CDA)

Risk Takers al 31/12/2021
CREVAL PIÙFACTOR
DIRETTORE GENERALE
STRUTTURE: 1 MEMBRI CE/CDA: 0 (esclusi VdG Vicario, VdG - CLO, Resp. Area Corporate Banking e Resp. Area Imprese e PMI di Creval) TOTALE CREVAL PIÙFACTOR 1 (1 STRUTTURA + 0 MEMBRI CE/CDA)

Risk Takers al 31/12/2021
STELLINE REAL ESTATE
STRUTTURE: 0 MEMBRI CE/CDA: 0 (esclusi VdG Vicario, VdG - CLO e Resp. Dir. Iniziative Immobiliari di Creval) TOTALE STELLINE REAL ESTATE 0 (0 STRUTTURE + 0 MEMBRI CE/CDA)

TOTALE GRUPPO BANCARIO CRÉDIT AGRICOLE ITALIA: 193 (155 STRUTTURE + 38 MEMBRI CE/CDA)

Politica relativa al processo di identificazione del “personale più rilevante”

Come si evince dalle tabelle suesposte, l'attività di identificazione ha condotto complessivamente all'individuazione nel 2022 di 79 MRT in meno rispetto al 2021. La diminuzione del numero complessivo di MRT rispetto all'anno precedente è riconducibile principalmente alle fusioni per incorporazione di Creval e di Crédit Agricole FriulAdria in Crédit Agricole Italia, avvenute nel corso del 2022, e alle variazioni della struttura organizzativa del GBCAI, in parte riconducibili a tali eventi, intervenute nel corso del 2022.

Di seguito, per maggiore chiarezza, viene riportata una tabella di sintesi con l'elenco delle principali differenze tra il 2022 e il 2021. Dalla tabella si può rilevare, tra l'altro, il dettaglio dei MRT identificati per la prima volta nel 2022.

CA ITALIA		CA GROUP SOLUTIONS	
NEW RISK TAKERS	OLD RISK TAKERS	NEW RISK TAKERS	OLD RISK TAKERS
STAFF AMMINISTRATORE DELEGATO - quantitativo	VICE DG CA ITALIA		
CONDIRETTORE GENERALE	VICE DG RETAIL, PRIVATE E DIGITAL		
VICE DIRETTORE GENERALE RETAIL E DIGITAL	VICE DG CORPORATE E CREDITI		
VICE DG RISCHI E CONFORMITÀ	DIR. PRIVATE E DIGITAL	STRUTTURE: -	STRUTTURE: -
DIR. ACQUISTI E GOVERNO COSTI - quantitativo	BUSINESS UNIT AFFARI E AGRO	DIFF. CA GROUP SOLUTIONS (STRUTTURE): -	
DIR. AFFARI E AGRICOLI	AREA MARKETING BANCA D'IMPRESA	DIFF. CA GROUP SOLUTIONS (MEMBRI CE/CDA): -	
COORDINATORE PROG. DIR. BANCA D'IMPRESA - quantitativo	AREA CREDITO E FINANZA	DIFF. RISK TAKERS CA GROUP SOLUTIONS: -	
STAFF DI DIR. FINANZA - quantitativo	AREA AUDIT RETI COMMERCIALI		
DIR. MARKETING PRIVATI E DIGITAL	AREA SPECIAL NETWORK		
STAFF DIR. NPE - quantitativo	AREA SALES		
DIR. SERVIZIO CLIENTI	AREA TERRITORIALE LOMBARDIA		
DIR. STRATEGY E GEST. PROGETTI PMT	AREA TERRITORIALE TOSCANA		
BUSINESS UNIT INTEGRAZIONE - interim	DIR. REGIONALE LOMBARDIA		
DEPUTY CLO	DIR. REGIONALE ROMAGNA		
AREA AUDIT RETE RETAIL	DIR. REGIONALE TOSCANA		
AREA COORD. COMMER. BANCA D'IMPRESA			
AREA COORDINAMENTO CREDITO			
AREA FINANZA E TRANSIZ. DELLE IMPRESE			
AREA FORMAZIONE E SVILUPPO R.U. - quantitativo			
AREA PRODOTTI E SVILUPPO			
AREA GRANDI CLIENTI - quantitativo			
AREA SVILUPPO REAL ESTATE E HOTEL			
SER. CONCESSIONE REAL ESTATE			
AREA TERRIT. LOMBARDIA CENTRO SUD			
AREA TERRITORIALE LOMBARDIA NORD			
AREA TERRITORIALE SICILIA			
AREA TERRITORIALE TOSCANA E UMBRIA			
DIR. REG. MILANO - LOMBARDIA OVEST			
DIR. REG. MILANO - LOMBARDIA OVEST - quantitativo			
DIR. REGIONALE FRIULI VENEZIA GIULIA			
DIR. REGIONALE LOMBARDIA NORD			
DIR. REGIONALE ROMAGNA - MARCHE			
DIR. REGIONALE SICILIA			
DIR. REGIONALE TOSCANA-UMBRIA			
DIR. REGIONALE VENETO			
STRUTTURE: 35	STRUTTURE: 15		
DIFF. CA ITALIA (STRUTTURE): +20			
DIFF. CA ITALIA (MEMBRI CE/CDA): -2			
DIFF. RISK TAKERS CA ITALIA: +18			

CA LEASING ITALIA	
NEW RISK TAKERS	OLD RISK TAKERS
STRUTTURE: -	STRUTTURE: -
DIFF. CA LEASING ITALIA (STRUTTURE): -	
DIFF. CA LEASING ITALIA (MEMBRI CE/CDA): -	
DIFF. RISK TAKERS CA LEASING ITALIA: -	

STELLINE REAL ESTATE	
NEW RISK TAKERS	OLD RISK TAKERS
STRUTTURE: -	STRUTTURE: -
DIFF. STELLINE REAL ESTATE (STRUTTURE): -	
DIFF. STELLINE REAL ESTATE (MEMBRI CE/CDA): +1	
DIFF. RISK TAKERS STELLINE REAL ESTATE: +1	

TOTALE GRUPPO BANCARIO CRÉDIT AGRICOLE ITALIA: 114 (96 STRUTTURE + 18 MEMBRI CE/CDA)
--

Il presente documento
fa riferimento alle politiche di remunerazione
del Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia.





CRÉDIT AGRICOLE