

Informativa al pubblico

Terzo pilastro di Basilea 3

31 Dicembre 2022

Indice

INFORMATIVA AI SENSI DEL TERZO PILASTRO	3
INDICATORI CHIAVE DEL GRUPPO BANCARIO CRÉDIT AGRICOLE ITALIA (KM1)	3
1. COMPOSIZIONE E GESTIONE DEL CAPITALE	4
1.1 QUADRO NORMATIVO APPLICABILE	5
1.2 VIGILANZA E PERIMETRO PRUDENZIALE	6
1.3 POLITICA PATRIMONIALE	6
1.4 PROCESSO DI CAPITAL MANAGEMENT	7
1.5 CAPITALE PRUDENZIALE E CAPITALE INTERNO	7
1.5.1 <i>Capitale prudenziale</i>	7
1.5.1.1 Capitale Primario di Classe 1 o Common Equity Tier 1 (CET1)	7
1.5.1.2 Capitale Aggiuntivo di Classe 1 o Additional Tier 1 (AT1)	8
1.5.1.3 Capitale di Classe 2 (Tier 2)	9
1.5.1.4 Disposizioni transitorie	10
1.5.1.5 Situazione al 31 dicembre 2022	10
1.6 ADEGUATEZZA PATRIMONIALE	12
1.6.1 <i>Coefficienti di solvibilità</i>	12
1.6.1.1 Requisiti prudenziali	12
1.6.1.2 Situazione al 31 dicembre 2022	15
1.6.2 <i>Coefficiente di leva finanziaria</i>	16
1.6.2.1 Quadro normativo	16
1.6.2.2 Situazione al 31 dicembre 2022	17
1.6.3 <i>Adeguatezza del capitale economico</i>	20
1.7 ALLEGATO AL CAPITALE PRUDENZIALE	22
1.7.1 <i>Differenza di trattamento delle esposizioni in forma azionaria tra perimetro contabile e perimetro prudenziale</i>	22
1.7.2 <i>Differenza tra il perimetro di consolidamento contabile e il perimetro di consolidamento a fini di vigilanza prudenziale</i>	23
2. COMPOSIZIONE E ANDAMENTO DELLE ATTIVITÀ PONDERATE PER IL RISCHIO	24
2.1 SINTESI DELLE ATTIVITÀ PONDERATE PER IL RISCHIO	24
2.1.1 <i>Attività ponderate per il rischio per tipo di rischio (OV1)</i>	24
2.2 RISCHIO DI CREDITO E DI CONTROPARTE	25
2.3 TECNICHE DI RIDUZIONE DEL RISCHIO DI CREDITO E DI CONTROPARTE	33
2.3.1 <i>Tecniche di mitigazione del rischio di credito</i>	35
3. COMPOSIZIONE E GESTIONE DELLA LIQUIDITÀ	36
3.1 INFORMATIVA QUALITATIVA	36
3.2 INFORMATIVA QUANTITATIVA	39
4. POLITICA DI REMUNERAZIONE (ART. 450 CRR)	46
4.1 INFORMATIVA QUALITATIVA	46
<i>In dettaglio:</i>	57
4.2 INFORMATIVA QUANTITATIVA	78

INFORMATIVA AI SENSI DEL TERZO PILASTRO

Le tabelle che seguono soddisfano gli obblighi di pubblicazione del regolamento (UE) 2019/876, denominato CRR2, che modifica il regolamento (UE) 575/2013 e i regolamenti di esecuzione (UE) 2021/637 e (UE) 2021/763.

Indicatori chiave del Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia (KM1)

La seguente tabella degli indicatori chiave soddisfa i requisiti di pubblicazione degli articoli 447 (lettere da a a g) e 438-(b) del CRR2. La tabella presenta una visione globale dei diversi coefficienti prudenziali di solvibilità, di leva finanziaria e di liquidità del Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia, dei suoi componenti e dei requisiti minimi che sono loro associati.

Modello EU KM1: metriche principali in milioni di euro		31.12.2022	30.09.2022	30.06.2022	31.03.2022	31.12.2021
Fondi propri disponibili (importi)						
1	Capitale primario di classe 1 (CET1)	4.640	4.458	4.467	3.961	3.988
2	Capitale di classe 1	5.455	5.273	5.282	4.777	4.803
3	Capitale totale	6.534	6.364	6.389	5.892	5.920
Importi dell'esposizione ponderati per il rischio						
4	Importo complessivo dell'esposizione al rischio	35.710	33.871	33.997	34.071	34.456
Coefficienti di capitale (in percentuale dell'importo dell'esposizione ponderato per il rischio)						
5	Coefficiente del capitale primario di classe 1 (%)	13,0%	13,2%	13,1%	11,6%	11,6%
6	Coefficiente del capitale di classe 1 (%)	15,3%	15,6%	15,5%	14,0%	13,9%
7	Coefficiente di capitale totale (in %)	18,3%	18,8%	18,8%	17,3%	17,2%
Requisiti aggiuntivi di fondi propri per far fronte a rischi diversi dal rischio di leva finanziaria eccessiva (in percentuale dell'importo dell'esposizione ponderato per il rischio)						
EU 7a	Requisiti aggiuntivi di fondi propri per far fronte a rischi diversi dal rischio di leva finanziaria eccessiva (in %)	1,75%	1,75%	1,75%	1,75%	1,75%
EU 7b	Di cui costituiti da capitale CET1 (punti percentuali)	0,98%	0,98%	0,98%	0,98%	0,98%
EU 7c	Di cui costituiti da capitale di classe 1 (punti percentuali)	1,31%	1,31%	1,31%	1,31%	1,31%
EU 7d	Requisiti di fondi propri SREP totali (%)	9,75%	9,75%	9,75%	9,75%	9,75%
Requisito combinato di riserva e requisito patrimoniale complessivo (in percentuale dell'importo dell'esposizione ponderato per il rischio)						
8	Riserva di conservazione del capitale (%)	2,5%	2,5%	2,5%	2,5%	2,5%
EU 8a	Riserva di conservazione dovuta al rischio macroprudenziale o sistemico individuato a livello di uno Stato membro (%)	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
9	Riserva di capitale anticiclica specifica dell'ente (%)	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
EU 9a	Riserva di capitale a fronte del rischio sistemico (%)	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
10	Riserva degli enti a rilevanza sistemica a livello globale (%)	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
EU 10a	Riserva di altri enti a rilevanza sistemica (%)	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%

11	Requisito combinato di riserva di capitale (%)	2,5%	2,5%	2,5%	2,5%	2,5%
EU 11a	Requisiti patrimoniali complessivi (%)	12,25%	12,25%	12,25%	12,25%	12,25%
12	CET1 disponibile dopo aver soddisfatto i requisiti di fondi propri SREP totali (%)	7,5%	7,7%	7,7%	6,1%	6,1%
Coefficiente di leva finanziaria						
13	Misura dell'esposizione complessiva	96.713	99.180	100.785	87.989	90.161
14	Coefficiente di leva finanziaria (%)	5,6%	5,3%	5,2%	5,4%	5,3%
Requisiti aggiuntivi di fondi propri per far fronte al rischio di leva finanziaria eccessiva (in percentuale della misura dell'esposizione complessiva)						
EU 14a	Requisiti aggiuntivi di fondi propri per far fronte al rischio di leva finanziaria eccessiva (in %)	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
EU 14b	di cui costituiti da capitale CET1 (punti percentuali)	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
EU 14c	Requisiti del coefficiente di leva finanziaria totali SREP (%)	3,00%	3,00%	3,00%	3,14%	3,14%
Riserva del coefficiente di leva finanziaria e requisito complessivo del coefficiente di leva finanziaria (in percentuale della misura dell'esposizione totale)						
EU 14d	Requisito di riserva del coefficiente di leva finanziaria (%)	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
EU 14e	Requisito del coefficiente di leva finanziaria complessivo (%)	3,00%	3,00%	3,00%	3,14%	3,14%
Coefficiente di copertura della liquidità						
15	Totale delle attività liquide di elevata qualità (HQLA) (valore ponderato - media)	22.254	24.105	25.392	24.015	21.116
EU 16a	Deflussi di cassa - Valore ponderato totale	9.894	10.471	10.868	10.513	9.555
EU 16b	Afflussi di cassa - Valore ponderato totale	2.410	2.120	1.737	1.598	1.497
16	Totale dei deflussi di cassa netti (valore corretto)	7.483	8.351	9.132	8.915	8.058
17	Coefficiente di copertura della liquidità (%) *	300,8%	290,6%	280,3%	270,0%	263,3%
Coefficiente netto di finanziamento stabile						
18	Finanziamento stabile disponibile totale	73.375	78.291	79.980	85.900	86.671
19	Finanziamento stabile richiesto totale	55.179	57.070	56.720	60.122	61.244
20	Coefficiente NSFR (%)	133,0%	137,2%	141,0%	142,9%	141,5%

* i dati dell'LCR medio precedenti a dic-22 sono stati riesposti a seguito della revisione, concordata con BCE, della metodologia di calcolo.

1. Composizione e gestione del capitale

Nell'ambito degli accordi di Basilea 3, il regolamento (UE) n. 575/2013 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 26 giugno 2013 (*Capital Requirements Regulation*, detto "CRR"), come modificato dal CRR n. 2019/876 (detto "CRR 2") impone agli istituti assoggettati (tra cui in particolare gli enti creditizi e le imprese di investimento) di pubblicare informazioni quantitative e qualitative relativamente alla loro attività di gestione dei rischi. Il sistema di gestione dei rischi e il livello di esposizione ai rischi del Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia (GBCAI) sono descritti nella presente sezione.

Gli accordi di Basilea 3 poggiano su tre pilastri:

- il **Primo Pilastro** stabilisce i requisiti minimi di adeguatezza patrimoniale e i livelli dei coefficienti in conformità al quadro normativo vigente;
- il **Secondo Pilastro** integra l'approccio normativo con la quantificazione di un requisito patrimoniale a copertura dei principali rischi cui è esposta la banca, sulla base di metodologie proprie all'istituto (*cfr.* sezione "Adeguatezza del capitale economico");
- il **Terzo Pilastro** instaura norme relative alla comunicazione finanziaria destinata al mercato, che deve precisare le componenti dei fondi propri regolamentari e la valutazione dei rischi, sia sul piano della normativa applicata che dell'attività del periodo.

Il Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia ha scelto di comunicare le informazioni di cui al Terzo Pilastro in una sezione distinta dei fattori di rischio, per isolare gli elementi che rispondono ai requisiti prudenziali in materia di pubblicazione.

La gestione della solvibilità mira principalmente a valutare i fondi propri e verificare che siano sufficienti a coprire i rischi a cui il Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia è, o potrebbe essere, esposto in considerazione delle sue attività.

Per conseguire questo obiettivo, il Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia misura i requisiti patrimoniali obbligatori (Primo Pilastro) e gestisce il capitale regolamentare sulla base di misure prospettiche a breve e medio termine coerenti con le prospettive di budget, sulla base di uno scenario economico centrale.

Inoltre, il Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia si basa su un processo interno denominato ICAAP (*Internal Capital Adequacy and Assessment Process*), sviluppato secondo l'interpretazione dei principali testi normativi specificati a seguire e delle linee guida fornite dalla capogruppo Crédit Agricole S.A. (CAsa). L'ICAAP comprende nello specifico:

- una governance della gestione del capitale, adeguata alle specificità delle società partecipate del Gruppo Crédit Agricole, che consente un monitoraggio centralizzato e coordinato a livello di Gruppo;
- una rilevazione del fabbisogno di capitale economico, che si basa sul processo di identificazione dei rischi e la quantificazione dei requisiti patrimoniali secondo un approccio interno (Secondo Pilastro);
- lo svolgimento degli *stress test* ICAAP, che mirano a simulare il deterioramento patrimoniale dopo tre anni di scenario economico sfavorevole;
- la gestione del capitale economico (*cf.* sezione “Adeguatezza del capitale economico”);
- un dispositivo ICAAP qualitativo che formalizza in particolare le principali aree di miglioramento per la gestione del rischio.

L'ICAAP è strettamente integrato agli altri processi strategici del Gruppo quali l'ILAAP (*Internal Liquidity Adequacy and Assessment Process*) o ai processi che riguardano la propensione al rischio, il processo di budget e l'identificazione dei rischi.

Infine, i ratios di solvibilità e di risoluzione sono parte integrante dello schema di Risk Appetite Framework applicato al Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia.

1.1 Quadro normativo applicabile

Rafforzando il meccanismo prudenziale, gli accordi di Basilea 3 hanno portato ad un innalzamento della qualità e del livello dei requisiti patrimoniali e hanno introdotto il riconoscimento di nuovi rischi nel meccanismo prudenziale.

Inoltre, dopo la crisi finanziaria del 2008, è stato istituito un quadro normativo specifico che prevede un'alternativa al fallimento delle banche.

I testi relativi ai requisiti prudenziali applicabili agli istituti di credito e alle imprese d'investimento sono stati pubblicati nella Gazzetta ufficiale dell'Unione Europea il 26 giugno 2013. Tali testi comprendono la direttiva 2013/36/EU (*Capital Requirements Directive*, detta CRD 4) e il regolamento 575/2013 (*Capital Requirements Regulation*, detto CRR), che sono diventati applicativi il 1° gennaio 2014 ai sensi delle disposizioni transitorie previste.

La direttiva 2014/59/EU “Risanamento e risoluzione delle banche”, o *Bank Recovery and Resolution Directive* (detta BRRD), è stata pubblicata il 12 giugno 2014 con applicazione dal 1° gennaio 2015. Il regolamento europeo “Meccanismo di risoluzione unico”, o *Single Resolution Mechanism Regulation* (detto SRMR, regolamento 806/2014), è stato pubblicato il 30 luglio 2014 con applicazione dal 1° gennaio 2016, in conformità alle disposizioni transitorie previste dai testi.

L'allineamento dell'ordinamento nazionale italiano al quadro regolamentare internazionale e dell'Unione europea è garantito mediante la Circolare 285 “Disposizioni di vigilanza prudenziale per le banche” del 17

dicembre 2013 e successivi aggiornamenti, che dà attuazione alla CRD IV. La Circolare n. 285 descrive le modalità con cui sono state esercitate le discrezionalità nazionali attribuite dalla disciplina comunitaria alle autorità nazionali, anche in tema di regime transitorio.

Il 7 giugno 2019, nella Gazzetta Ufficiale dell'Unione Europea sono stati pubblicati quattro testi costitutivi del pacchetto bancario, con applicazione progressiva entro la fine di giugno 2021:

- BRRD 2: Direttiva (UE) 2019/879 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 20 maggio 2019 che modifica la direttiva 2014/59/UE;
- SRMR 2: Regolamento (UE) 2019/877 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 20 maggio 2019 che modifica il regolamento (UE) 806/2014;
- CRD 5: Direttiva (UE) 2019/878 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 20 maggio 2019 che modifica la direttiva 2013/36/UE;
- CRR 2: Regolamento (UE) 2019/876 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 20 maggio 2019 che modifica il regolamento (UE) 575/2013.

I regolamenti SRMR 2 e CRR 2 sono entrati in vigore 20 giorni dopo la loro pubblicazione, ossia il 27 giugno 2019 (non tutte le disposizioni sono tuttavia immediatamente applicabili). Le direttive CRD 5 e BRRD 2 sono state recepite nel diritto italiano nel secondo semestre del 2021.

Il regolamento 2020/873, noto come regolamento Quick-Fix, è stato pubblicato il 26 giugno 2020 ed è entrato in vigore il 27 giugno 2020, modificando i regolamenti 575/2013 (CRR) e 2019/876 (CRR 2).

Nel regime CRR 2/CRD 5, si calcolano quattro livelli di requisiti patrimoniali:

- il coefficiente di capitale primario di classe 1 o coefficiente *Common Equity Tier 1* (CET1);
- il coefficiente di capitale di classe 1 o coefficiente *Tier 1*;
- il coefficiente di fondi propri totali;
- il coefficiente di leva finanziaria, divenuto requisito regolamentare di Primo Pilastro dal 28 giugno 2021.

I requisiti applicabili al Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia sono rispettati.

1.2 Vigilanza e perimetro prudenziale

Gli istituti di credito e alcune attività d'investimento accreditate di cui all'allegato 1 della direttiva 2004/39/CE sono soggetti ai coefficienti di solvibilità, di risoluzione e di grandi rischi su base individuale o, se del caso, consolidata.

Con l'entrata in vigore del Single Supervisory Mechanism il 4 novembre 2014, il Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia è passato sotto la vigilanza prudenziale diretta della Banca Centrale Europea.

Al Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia, pertanto, vengono notificati annualmente dalla Banca Centrale Europea (BCE) i requisiti patrimoniali applicabili a seguito dei risultati del processo di revisione e valutazione prudenziale ("SREP").

1.3 Politica patrimoniale

Il Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia si pone l'obiettivo di mantenere in modo continuativo una dotazione patrimoniale coerente con i requisiti comunicati dal Regolatore nell'ambito del processo SREP, che tenga conto dei requisiti normativi locali, del fabbisogno di fondi propri necessari al finanziamento dello sviluppo

commerciale e una riserva di capitale di gestione volta a fronteggiare, a livello attuale e prospettico, avvenimenti imprevisti con impatto negativo sul patrimonio e sulla redditività aziendale.

1.4 Processo di Capital Management

La gestione del patrimonio di vigilanza viene effettuata nell'ambito di un processo di pianificazione denominato capital planning.

Il *capital planning* si prefigge di fornire proiezioni sui fondi propri e il consumo di risorse rare (attività ponderate per il rischio e taglia di bilancio) sull'orizzonte a medio termine del piano in corso, sia a livello consolidato che delle singole entità facenti parte del Gruppo, al fine di definire le traiettorie dei coefficienti di solvibilità (CET1, Tier 1, coefficiente globale e coefficiente di leva finanziaria) e di risoluzione (MREL).

Il capital planning declina gli elementi previsionali della traiettoria patrimoniale, includendovi i progetti di operazioni strutturali, le variazioni normative contabili e prudenziali, nonché le revisioni di modelli applicati alle basi di rischio. Il capital planning traduce inoltre la politica di emissione (debiti subordinati e debiti ammissibili ai fini MREL) e di distribuzione tenuto conto degli obiettivi di struttura patrimoniale definiti in linea con la strategia del Gruppo.

Il capital planning determina i margini di manovra di cui il Gruppo dispone per svilupparsi. Inoltre, viene utilizzato per definire le diverse soglie di rischio scelte per la propensione al rischio. Il capital planning vigila sul rispetto dei diversi requisiti prudenziali ed è funzionale al calcolo dell'Importo Massimo Distribuibile (IMD) come definito dal CRD 5 per i prestiti *additional Tier 1*.

Il *capital planning* viene presentato a diverse istanze di governance ed è comunicato alle autorità competenti nell'ambito di scambi regolari oppure per operazioni puntuali (ad esempio richieste di autorizzazioni).

1.5 Capitale prudenziale e capitale interno

1.5.1 Capitale prudenziale

Basilea 3 definisce tre livelli di fondi propri:

- il capitale primario di classe 1 o *Common Equity Tier 1* (CET1);
- il capitale di classe 1 (*Tier 1*), costituito dal *Common Equity Tier 1* e dal capitale aggiuntivo di classe 1 o *Additional Tier 1* (AT1);
- i fondi propri totali, che sono costituiti dal capitale di classe 1 e dal capitale di classe 2 o (*Tier 2*).

Le tabelle e le note presentate a seguire comprendono il risultato non distribuito del periodo.

1.5.1.1 Capitale Primario di Classe 1 o *Common Equity Tier 1* (CET1)

Comprende:

- il capitale;
- le riserve, inclusi i sovrapprezzi di emissione, i riporti a nuovo, il risultato al netto delle imposte dopo distribuzione nonché gli altri elementi del risultato totale accumulati, tra cui nello specifico le plusvalenze e minusvalenze latenti sulle attività finanziarie detenute a fini di raccolta e vendita e le differenze di conversione;
- le partecipazioni di minoranza, oggetto di livellamento, se non di esclusione, a seconda che la partecipata sia un istituto di credito idoneo o meno; il livellamento corrisponde all'eccedenza di fondi propri rispetto al

livello necessario alla copertura dei requisiti prudenziali della società partecipata e si applica a ogni componente di fondi propri;

- le deduzioni, che comprendono principalmente i seguenti elementi:
 - gli strumenti CET1 detenuti per contratti di liquidità e programmi di rimborso;
 - le attività immateriali, compresi i costi di impianto e di ampliamento e l'avviamento;
 - la *prudent valuation* o "valutazione prudente" che consiste nel rettificare l'importo delle attività e passività dell'istituto se, a livello contabile, non rispecchia una valorizzazione giudicata prudente dalla normativa;
 - le attività fiscali differite (DTA) che dipendono dagli utili futuri legati a disavanzi riportabili a nuovo;
 - gli accantonamenti insufficienti rispetto alle perdite attese per le esposizioni monitorate con il metodo dei rating interni, nonché le perdite attese relative alle esposizioni sotto forma di azioni;
 - gli strumenti di fondi propri detenuti nelle partecipazioni finanziarie inferiori o pari al 10% (cosiddetti investimenti non rilevanti), per l'importo che supera un massimale del 10% dei fondi propri CET1 dell'istituto contraente, a concorrenza della quota di strumenti CET1 sul totale degli strumenti di fondi propri detenuti; gli elementi non dedotti sono considerati nelle attività ponderate per il rischio (ponderazione variabile in funzione della natura degli strumenti e del metodo di Basilea);
 - le attività fiscali differite (DTA) che dipendono dagli utili futuri legati a differenze temporanee per l'importo che supera un massimale individuale del 10% dei fondi propri CET1 dell'istituto; gli elementi non dedotti sono tenuti in conto nelle attività ponderate per il rischio (ponderazione del 250%);
 - gli strumenti di CET1 detenuti nelle partecipazioni finanziarie superiori al 10% (cosiddetti investimenti rilevanti), per l'importo che supera un massimale individuale del 10% dei fondi propri CET1 dell'istituto; gli elementi non dedotti sono considerati nelle attività ponderate per il rischio (ponderazione del 250%);
 - la somma delle attività fiscali differite (DTA) che dipendono dagli utili futuri legati a differenze temporanee e degli strumenti di CET1 detenuti nelle partecipazioni finanziarie superiori al 10% (cosiddetti investimenti rilevanti), per l'importo che supera un massimale comune del 17,65% dei fondi propri CET1 dell'istituto, una volta calcolati i massimali individuali di cui sopra; gli elementi non dedotti sono considerati nelle attività ponderate per il rischio (ponderazione del 250%);

1.5.1.2 Capitale Aggiuntivo di Classe 1 o *Additional Tier 1* (AT1)

Comprende:

- i fondi propri aggiuntivi di classe 1 (AT1) idonei che corrispondono agli strumenti di debito non redimibile, liberi da qualsiasi stimolo od obbligo di rimborso (in particolare la clausola di rivalorizzazione o *step up clause*);
- le deduzioni dirette di strumenti AT1 (di cui *market making*);
- le deduzioni di strumenti di fondi propri detenuti nelle partecipazioni finanziarie inferiori o pari al 10% (cosiddetti investimenti non rilevanti), per l'importo che supera un massimale del 10% dei fondi propri CET1 dell'istituto contraente, a concorrenza della quota di strumenti AT1 sul totale degli strumenti di fondi propri detenuti; gli elementi non dedotti sono considerati nelle attività ponderate per il rischio (ponderazione variabile in funzione della natura degli strumenti e del metodo di Basilea);
- le deduzioni di strumenti AT1 detenuti nelle partecipazioni finanziarie superiori al 10% (cosiddetti investimenti rilevanti);
- gli altri elementi di fondi propri AT1 o altre deduzioni (tra cui le partecipazioni di minoranza idonee ad AT1).

Gli strumenti AT1 idonei al CRR n. 575/2013 come modificato dal CRR n. 2019/876 (CRR 2) sono soggetti a un meccanismo di assorbimento delle perdite che si attiva allorché il coefficiente CET1 scende al di sotto di

una soglia definita in misura almeno pari al 5,125%. Gli strumenti possono essere convertiti in azioni oppure subire una riduzione del valore nominale. È imposta una totale flessibilità dei pagamenti (divieto di meccanismi di remunerazione automatica e/o sospensione del versamento delle cedole a discrezione dell'emittente).

L'importo di strumenti AT1 computato nei coefficienti fully loaded corrisponde agli strumenti di fondi propri aggiuntivi di classe 1 idonei al CRR n. 575/2013 come modificato dal CRR n. 2019/876 (CRR 2).

Gli strumenti AT1 emessi dal Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia prevedono un meccanismo di assorbimento delle perdite che si attiva allorché il coefficiente CET1 del Gruppo scenda al di sotto della soglia del 5,125%.

- Al 31 dicembre 2022, il coefficiente CET1 del Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia ammonta al 13,0%. Pertanto, rappresenta una riserva di capitale di 2.810 milioni di euro rispetto alla soglia di assorbimento delle perdite.
- Sul pagamento delle cedole non si applica alcuna restrizione.
- In pari data, gli elementi distribuibili da parte del Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia ammontano a 5.735 milioni di euro, di cui 2.239 milioni di euro di riserve distribuibili e 3.496 milioni di euro di sovrapprezzo di emissione.

Il regolamento CRR 2 aggiunge alcuni criteri d'idoneità. Ad esempio, gli strumenti emessi da un istituto con sede nell'Unione Europea soggetti al diritto di un paese terzo devono prevedere una clausola di bail-in per essere idonei. Queste disposizioni si applicano a ciascuna categoria di strumenti di fondi propri AT1 e Tier 2.

Per ulteriori dettagli, questi strumenti sono pubblicati e precisati sul sito Web (<https://gruppo.credit-agricole.it/bilanci-ca-italia>) nell'allegato "Principali caratteristiche degli strumenti di fondi propri regolamentari e degli strumenti di passività ammissibili (EU CCA)".

1.5.1.3 Capitale di Classe 2 (Tier 2)

Comprende:

- gli strumenti di debito subordinato con durata minima di 5 anni e per i quali:
 - sono vietati gli incentivi al rimborso anticipato;
 - si applicano percentuali di computabilità decrescenti nel periodo di cinque anni antecedente la scadenza.
- le deduzioni di strumenti Tier 2 (tra cui *market making*) detenuti direttamente;
- l'eccedenza di accantonamenti rispetto alle perdite attese ammissibili determinate secondo il metodo basato sui rating interni, limitata allo 0,6% delle attività ponderate per il rischio in IRB (*Internal Rating Based*);
- le deduzioni di strumenti di fondi propri detenuti nelle partecipazioni finanziarie inferiori o pari al 10% (cosiddetti investimenti non rilevanti), per l'importo che supera un massimale del 10% dei fondi propri CET1 dell'istituto contraente, a concorrenza della quota di strumenti Tier 2 sul totale degli strumenti di fondi propri detenuti; gli elementi non dedotti sono considerati nelle attività ponderate per il rischio (ponderazione variabile in funzione della natura degli strumenti e del metodo di Basilea);
- le deduzioni di strumenti Tier 2 detenuti nelle partecipazioni finanziarie superiori al 10% (cosiddetti investimenti rilevanti), principalmente del settore assicurativo;
- gli elementi di fondi propri Tier 2 o altre deduzioni (tra cui le partecipazioni di minoranza idonee al Tier 2).

L'importo di strumenti Tier 2 scelto nei coefficienti fully loaded corrisponde agli strumenti di fondi propri di categoria 2 idonei al CRR n. 575/2013 come modificato dal CRR n. 2019/876 (CRR 2).

Per ulteriori dettagli, questi strumenti sono pubblicati e precisati sul sito Web (<https://gruppo.credit-agricole.it/bilanci-ca-italia>) nell'allegato "Principali caratteristiche degli strumenti di fondi propri regolamentari e degli strumenti di passività ammissibili (EU CCA)".

1.5.1.4 Disposizioni transitorie

Per agevolare l'adeguamento degli istituti di credito al CRR 2/CRD 5, sono state consentite deroghe in via transitoria, grazie all'introduzione progressiva dei trattamenti prudenziali sui fondi propri.

Tutte le disposizioni transitorie sono venute meno al 1° gennaio 2018, quelle relative agli strumenti di debito si sono concluse il 1° gennaio 2022.

Il CRR 2 ha integrato queste disposizioni introducendo una nuova clausola di salvaguardia (o "grandfathering clause"); gli strumenti non idonei emessi tra il 1° gennaio 2014 e il 27 giugno 2019 rimangono idonei nelle disposizioni transitorie fino al 28 giugno 2025.

Nella fase transitoria, l'importo di capitale *Tier 1* considerato nei coefficienti corrisponde alla somma:

- dei fondi propri aggiuntivi di classe 1 idonei secondo il regolamento CRR 2 (AT1);
- degli strumenti di fondi propri aggiuntivi di classe 1 idonei secondo il CRR emessi tra il 1° gennaio 2014 e il 27 giugno 2019;

Durante la fase transitoria, l'importo del capitale *Tier 2* considerato nei coefficienti corrisponde alla somma:

- del capitale *Tier 2* idoneo secondo il CRR 2;
- degli strumenti di fondi propri di classe 2 idonei secondo il CRR emessi tra il 1° gennaio 2014 e il 27 giugno 2019.

1.5.1.5 Situazione al 31 dicembre 2022

Per una migliore comprensione, le tabelle complete sulla composizione dei fondi propri (**EU CC1** e **EU CC2**) sono presentate nell'allegato disponibile sul sito internet: [Bilanci Crédit Agricole \(credit-agricole.it\)](https://bilanci.credit-agricole.it).

Capitale prudenziale semplificato (in milioni di euro)	31/12/2022	31/12/2021
Patrimonio netto contabile di pertinenza del Gruppo	7.689	7.279
(-) Previsione di distribuzione	(302)	(166)
(-) Strumenti AT1 inclusi nel patrimonio netto contabile	(815)	(815)
Interessi di minoranza ammissibili	15	16
(-) Filtri prudenziali	(38)	(44)
(-) Altri filtri prudenziali	(5)	(1)
(-) Deduzioni dall'avviamento e da altre immobilizzazioni immateriali	(1.475)	(1.507)
(-) Imposte differite dipendenti da utili futuri e non derivanti da differenze temporanee	(121)	(489)
(-) Insufficienza delle rettifiche per il rischio di credito a fronte delle perdite attese in base al metodo basato sui rating interni e delle perdite attese per le esposizioni in strumenti di capitale	0	0
(-) Eccedenza di strumenti deducibili CET1 di imprese del settore finanziario in cui l'ente detiene un investimento significativo e attività fiscali differite deducibili a seconda degli utili futuri e derivanti da differenze temporanee	(261)	(283)
(-) Copertura insufficiente per le esposizioni deteriorate	(20)	(2)
Altri elementi di CET1	(27)	0

CAPITALE PRIMARIO DI CLASSE 1 (CET1)	4.640	3.988
Strumenti di capitale ammissibili AT1	815	815
Strumenti di capitale non ammissibili AT1 che beneficiano di una clausola grandfathering	0	0
Altri elementi del <i>Tier 1</i>	0	0
CAPITALE AGGIUNTIVO DI CLASSE 1	815	815
CAPITALE DI CLASSE 1 (TIER 1)	5.455	4.803
Strumenti di capitale ammissibili <i>Tier 2</i>	1.032	1.065
Strumenti di capitale <i>Tier 2</i> non ammissibili, che beneficiano di una clausola grandfathering	0	0
Eccedenza degli accantonamenti rispetto alle perdite attese ammissibili secondo il metodo basato sui rating interni	45	50
Altri elementi del <i>Tier 2</i>	2	1
CAPITALE DI CLASSE 2	1.079	1.117
TOTALE FONDI PROPRI	6.534	5.920
ATTIVITÀ PONDERATE PER IL RISCHIO (RWA)	35.710	34.456
CET1 RATIO	13,0%	11,6%
TIER 1 RATIO	15,3%	13,9%
TOTAL CAPITAL RATIO	18,3%	17,2%

Andamento nel periodo:

Il capitale primario di classe 1 (CET1) ammonta a 4.640 milioni di euro al 31 dicembre 2022 e registra un aumento di 652 milioni di euro rispetto alla fine dell'esercizio 2021.

Le variazioni sono specificate a seguire per singola voce del coefficiente:

- Il patrimonio netto contabile di competenza del Gruppo ammonta a 7.689 milioni di euro, in incremento di 410 milioni di euro rispetto alla fine del 2021, principalmente per effetto della quota di utile annuale conservato, oltre all'aumento di capitale per l'integrazione di Credito Valtellinese per complessivi 500 milioni di euro (di cui 417 milioni già contabilizzati a dicembre 2021 a titolo di versamento in conto futuro aumento di capitale sociale effettuato dalla controllante Crédit Agricole S.A.); inoltre, le riserve OCI sono diminuite di 11 milioni di euro nel periodo mentre gli interessi AT1 pesano sul capitale primario di classe 1 per 60 milioni di euro;
- gli interessi di minoranza inclusi nel CET1 ammontano a 15 milioni di euro;
- la deduzione per i *filtri prudenziali* ammonta a 38 milioni di euro, in riduzione di 6 milioni di euro;
- gli altri filtri prudenziali ammontano a 5 milioni di euro, in aumento di 4 milioni di euro rispetto al 31 dicembre 2021;
- le deduzioni per avviamento e altre immobilizzazioni immateriali ammontano a 1.475 milioni di euro, in calo di 32 milioni di euro;
- le attività fiscali differite dipendenti da utili futuri e non derivanti da differenze temporanee (DTA perdite) ammontano a 121 milioni di euro, in diminuzione di 368 milioni di euro, principalmente riconducibile agli effetti della disposizione contenuta nella Legge di Bilancio 2021 che ne prevede la trasformazione in credito di imposta in caso di operazioni di aggregazione aziendale;
- la deduzione legata al disavanzo di accantonamenti rispetto alle perdite attese sulle esposizioni IRB ammonta a 0 milioni di euro, in linea al 31 dicembre 2021, per effetto dell'operazione di Derisking attuata dal Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia nel secondo semestre del 2021;
- gli strumenti di CET1 detenuti nelle partecipazioni finanziarie superiori al 10% ammontano a 18 milioni di euro, in riduzione di 6 milioni di euro rispetto al 31 dicembre 2021; le attività fiscali differite (DTA) che

dipendono da utili futuri e derivano da differenze temporanee ammontano a 492 milioni di euro, in aumento di 65 milioni di euro rispetto al 31 dicembre 2021. Nel complesso, la deduzione corrispondente in fondi propri è pari a 261 milioni di euro al 31 dicembre 2022, in calo di 22 milioni di euro al 31 dicembre 2021;

- la deduzione legata alla copertura insufficiente per le esposizioni deteriorate ammonta a 20 milioni di euro, in aumento di 18 milioni di euro rispetto al 31 dicembre 2021.

Il Capitale di Classe 1 (Tier 1) ammonta a 5.455 milioni di euro, ossia in aumento di 652 milioni di euro rispetto a quello del 31 dicembre 2021, interamente imputabile all'aumento del CET1.

Non risultano in essere titoli che beneficiano di una clausola di grandfathering, come definita dal CRR.

Il Capitale di classe 2 (Tier 2) ammonta a 1.079 milioni di euro ed è in riduzione di 38 milioni di euro rispetto al 31 dicembre 2021. Questa variazione è imputabile principalmente a quanto segue:

- gli strumenti di capitale idonei quali capitale di classe 2 ammontano a 1.032 milioni di euro, in riduzione di 33 milioni di euro rispetto al 31 dicembre 2021, per effetto dell'ammortamento di periodo relativo agli strumenti con scadenza inferiore a 5 anni;
- a seguito dell'operazione di Derisking attuata dal Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia nel 2021, l'eccedenza di accantonamenti rispetto alle perdite attese ammissibili determinate secondo il metodo basato sui rating interni, limitata allo 0,6% delle attività ponderate per il rischio in IRB (Internal Rating Based), è pari a 45 milioni di euro;
- gli altri elementi del Tier 2, relativi alla quota di interessi di minoranza a livello di Tier 2 da includere nel capitale di classe 2 consolidato, ammontano a 2 milioni di euro in linea al 31 dicembre 2021.

I fondi propri totali ammontano a 6.534 milioni di euro, in aumento di 614 milioni di euro rispetto al 31 dicembre 2021. Questi fondi propri prudenziali non tengono conto degli strumenti di debito senior non privilegiato.

1.6 Adeguatezza patrimoniale

L'adeguatezza patrimoniale si basa sui coefficienti di solvibilità, sul coefficiente di leva finanziaria e sui coefficienti di risoluzione. Ognuno di questi coefficienti rapporta un ammontare di fondi propri prudenziali e strumenti idonei ad un'esposizione in termini di rischio, leva finanziaria o stato patrimoniale. Le definizioni e i calcoli di queste esposizioni sono illustrati nella sezione 2 "Composizione e andamento delle attività ponderate per il rischio". La visione regolamentare è completata dall'adeguatezza del capitale relativamente alla copertura del fabbisogno di capitale economico da parte del capitale interno.

1.6.1 Coefficienti di solvibilità

I coefficienti di solvibilità hanno lo scopo di verificare l'adeguatezza delle varie componenti di fondi propri (CET1, Tier 1 e fondi propri totali) alle attività ponderate per il rischio derivanti dai rischi di credito, di mercato e operativi. Questi rischi sono calcolati con un approccio standard oppure con un approccio interno (cfr. sezione 2 "Composizione e andamento delle attività ponderate per il rischio").

1.6.1.1 Requisiti prudenziali

I requisiti ai sensi del I° Pilastro sono disciplinati dal regolamento CRR. L'autorità di regolamentazione fissa inoltre, in via discrezionale, requisiti minimi nell'ambito del II° Pilastro.

Requisiti minimi ai sensi del I° Pilastro

I requisiti di fondi propri stabiliti ai sensi del I° Pilastro dal 2015 sono i seguenti:

Requisiti minimi ai sensi del I Pilastro	31/12/2022	31/12/2021
Common Equity Tier 1 (CET1)	4,5%	4,5%
Tier 1 (CET1 + AT1)	6,0%	6,0%
Totale Fondi Propri (Tier 1 + Tier 2)	8,0%	8,0%

Requisiti minimi ai sensi del II° Pilastro

La Banca centrale europea (BCE) comunica annualmente al Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia i requisiti patrimoniali applicabili a seguito del processo di revisione e valutazione prudenziale ("SREP").

Dal 2017, la BCE ha modificato la metodologia utilizzata, scindendo il requisito prudenziale in due parti:

- un requisito di II° Pilastro o "Pillar 2 Requirement" (P2R) che si applica a tutti i livelli di capitale e comporta automaticamente restrizioni alle distribuzioni (cedole degli strumenti aggiuntivi di classe 1, dividendi, remunerazioni variabili) in caso di inosservanza; di conseguenza, tale requisito è pubblico. Il P2R può essere coperto dal 75% di capitale di classe 1, di cui almeno il 75% di capitale primario di classe 1;
- una raccomandazione di II° Pilastro o "Pillar 2 Guidance" (P2G) che non è di natura pubblica e deve essere costituita integralmente da capitale di classe 1.

Requisito globale di riserve di capitale e soglia di restrizioni alla distribuzione

La normativa ha previsto l'istituzione di riserve di capitale ad applicazione progressiva:

- la riserva di conservazione (2,5% dei rischi ponderati nel 2022);
- la riserva di capitale anticiclica (coefficiente in linea di principio fisso entro un intervallo da 0% al 2,5%), considerando che la riserva a livello dell'istituto è una media ponderata per i valori esposti al rischio (EAD) pertinenti delle riserve definite a livello di ogni paese in cui ha sede l'istituto; quando il coefficiente di una riserva di capitale anticiclica è calcolato a livello di uno dei paesi in cui ha sede, la data di applicazione è di 12 mesi al massimo dopo la data di pubblicazione, salvo circostanze eccezionali;
- le riserve per rischio sistemico (comprese tra lo 0% e il 3% nel caso generale e fino al 5% previo accordo della Commissione europea e oltre in via straordinaria); per gli istituti di rilevanza sistemica globale (G-SII) sono comprese tra lo 0% e il 3,5% e per gli altri istituti di rilevanza sistemica (O-SII) sono comprese tra lo 0% e il 2%. Queste riserve non sono cumulative e, in generale, salvo eccezioni, si applica il coefficiente di riserva maggiore. Solo il Gruppo Crédit Agricole rientra tra gli istituti di rilevanza sistemica e dal 1° gennaio 2019 ha una riserva dell'1%. Il Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia non è soggetto a questi requisiti.

Queste riserve sono diventate applicabili nel 2016 e devono essere coperte con capitale di classe 1. La riserva di conservazione e le riserve per rischio sistemico sono state applicate con incrementi progressivi annuali fino al 2019 (75% di riserva chiesta nel 2018, 100% nel 2019).

Ad oggi sono stati attivati buffer anticiclici in 12 paesi dalle autorità nazionali competenti. Per quanto riguarda le esposizioni italiane, la Banca d'Italia ha mantenuto questo coefficiente allo 0,00% per tutto il 2022 e lo ha confermato anche per il I° e II° trimestre del 2023.

Tenuto conto della marginalità delle esposizioni che il Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia detiene in questi paesi in cui è stato applicato un coefficiente di riserva anticiclica, il coefficiente di riserva di capitale anticiclica ammonta a 0,00%.

Le seguenti tabelle soddisfano i requisiti di pubblicazione dell'articolo 440 (a e b) di CRR2.

Distribuzione geografica delle esposizioni creditizie rilevanti ai fini del calcolo della riserva di capitale anticiclica (CCYB1):

31/12/2022 € Mln	Ripartizione per paese:	Esposizioni creditizie generiche		Esposizioni creditizie rilevanti — Rischio di mercato		Valore dell'esposizione delle esposizioni verso la cartolarizzazione esterne al portafoglio di negoziazione	Valore dell'esposizione complessiva	Requisiti di fondi propri				Importi delle esposizioni ponderati per il rischio	Fattori di ponderazione dei requisiti di fondi propri (%)	Coefficiente anticiclico (%)
		Valore dell'esposizione secondo il metodo standardizzato	Valore dell'esposizione secondo il metodo IRB	Somma delle posizioni lunghe e corte delle esposizioni contenute e nel portafoglio di negoziazione secondo il metodo standardizzato	Valore delle esposizioni nel portafoglio di negoziazione secondo i modelli interni			Esposizioni creditizie rilevanti — Rischio di credito	Esposizioni creditizie rilevanti — Rischio di mercato	Esposizioni creditizie rilevanti — Posizioni verso la cartolarizzazione esterne al portafoglio di negoziazione	Totale			
0010	ITALIA	30.340	31.611	168	-	1	62.120	118	-	1	119	1.488	100%	0,00%
0020	TOTAL	30.340	31.611	168	-	1	62.120	118	-	1	119	1.488	100%	0,00%

Importo della riserva di capitale anticiclica specifica dell'ente (CCYB2):

31/12/2022 € Mln	
Importo complessivo dell'esposizione al rischio	35.710
Coefficiente anticiclico specifico dell'ente	0,00%
Requisito di riserva di capitale anticiclica specifica dell'ente	0

In sintesi:

Requisito globale di riserva di capitale	31/12/2022	31/12/2021
Coefficiente di conservazione	2,5%	2,5%
Coefficiente anticiclico	0,0%	0,0%
Riserva per rischio sistemico	0,00%	0,00%
Requisito globale di riserva di capitale	2,5%	2,5%

Il recepimento della normativa di Basilea nella direttiva europea (CRD) ha instaurato un meccanismo di restrizione delle distribuzioni applicabili ai dividendi, agli strumenti AT1 e alle remunerazioni variabili. Il principio dell'Importo Massimo Distribuibile (IMD), somma massima che una banca è autorizzata a destinare a distribuzione, mira a limitare le distribuzioni qualora da esse derivasse il mancato rispetto del requisito globale di riserve di capitale.

La distanza dalla soglia di attivazione dell'IMD corrisponde pertanto alle distanze minime rispettive rispetto ai requisiti SREP di capitale CET1, Tier 1 e fondi propri totali.

31/12/2022	Requisito SREP CET1	Requisito SREP Tier 1	Requisito globale di capitale
Requisito minimo di I Pilastro	4,50%	6,00%	8,00%
Requisito di II Pilastro (P2R)	0,98%	1,31%	1,75%
Coefficiente di conservazione	2,50%	2,50%	2,50%

Coefficiente anticiclico	0,00%	0,00%	0,00%
Requisito SREP (a)	7,98%	9,81%	12,25%
31/12/2022 Ratios di capitale (b)	13,0%	15,3%	18,3%
Distanza dal requisito SREP (b-a)	501 pb	546 pb	605 pb
Distanza dalla soglia di attivazione del IMD	501 pb (1789 M€)		

Al 31 dicembre 2022, il Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia dispone di uno scarto di garanzia di 501 punti base sopra la soglia di attivazione dell'IMD, ossia circa 1.789 milioni di euro di capitale CET1.

Alla fine, tenuto conto dei requisiti di I Pilastro, dei requisiti di II Pilastro e del requisito globale di riserve di capitale, il requisito patrimoniale SREP risulta come segue:

Requisito di capitale SREP	31/12/2022	31/12/2021
Requisito minimo di CET1 ai sensi del I Pilastro	4,50%	4,50%
Requisito aggiuntivo di II Pilastro (P2R)	0,98%	0,98%
Requisito globale di riserva di capitale	2,50%	2,50%
Requisito di CET1	7,98%	7,98%
Requisito minimo di AT1 ai sensi del I Pilastro	1,50%	1,50%
P2R in AT1	0,33%	0,33%
Requisito minimo di T2 ai sensi del I Pilastro	2,00%	2,00%
P2R in Tier 2	0,44%	0,44%
Requisito globale di capitale	12,25%	12,25%

Di conseguenza, al 31 dicembre 2022 il Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia deve rispettare un coefficiente CET1 minimo del 7,98%. Questo livello include i requisiti di I Pilastro e di II Pilastro P2R, integrati dal requisito globale di riserve di capitale (stando alle decisioni note al momento).

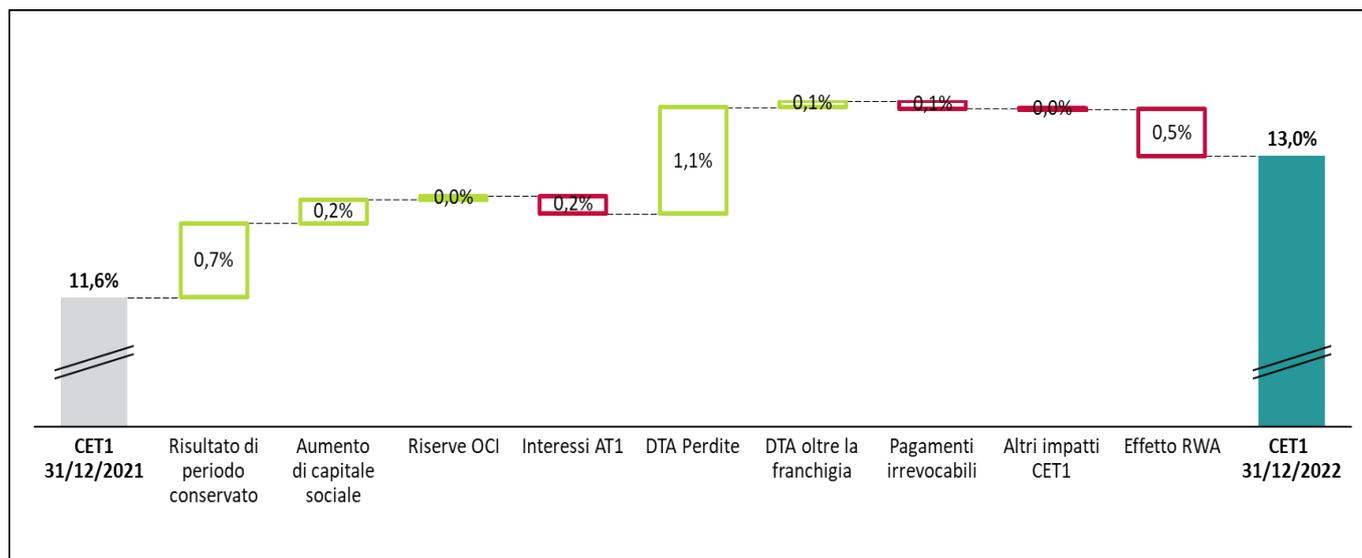
1.6.1.2 Situazione al 31 dicembre 2022

Sintesi ratios prudenziali

Sintesi cifre chiave (in milioni di euro)	31/12/2022		31/12/2021	
		Requisiti		Requisiti
CAPITALE PRIMARIO DI CLASSE 1 (CET1)	4.640		3.988	
CAPITALE DI CLASSE 1 (TIER 1)	5.455		4.803	
TOTALE FONDI PROPRI	6.534		5.920	
TOTALE ATTIVITÀ PONDERATE PER IL RISCHIO	35.710		34.456	
CET1 RATIO	13,0%	7,98%	11,6%	7,98%
TIER 1 RATIO	15,3%	9,81%	13,9%	9,81%
TOTAL CAPITAL RATIO	18,3%	12,25%	17,2%	12,25%

I requisiti minimi applicabili sono rispettati; il coefficiente CET1 del Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia è pari al 13,0%.

Andamento del CET1



Il coefficiente CET1 aumenta di +142 punti base (pb) rispetto al 31 dicembre 2021, per effetto delle componenti descritte al paragrafo 1.5.1.5. “Situazione al 31 dicembre 2022”.

1.6.2 Coefficiente di leva finanziaria

1.6.2.1 Quadro normativo

Il coefficiente di leva finanziaria mira a contribuire a preservare la stabilità finanziaria agendo come rete di sicurezza a completamento dei requisiti prudenziali basati sul rischio e limitando l'accumulo di una leva finanziaria eccessiva in periodo di ripresa economica. Il coefficiente di leva finanziaria è stato definito nell'ambito degli accordi di Basilea 3 e recepito nella legislazione europea con l'articolo 429 del CRR, modificato dal regolamento delegato 62/2015 il 10 ottobre 2014 e pubblicato nella Gazzetta Ufficiale dell'Unione Europea il 18 gennaio 2015.

Il coefficiente di leva finanziaria è il rapporto tra il capitale di classe 1 e l'esposizione in leva finanziaria, ossia gli elementi dell'attivo e fuori bilancio dopo alcune riclassificazioni sui derivati, le operazioni tra entità affiliate del Gruppo, le operazioni di finanziamento su titoli, gli elementi dedotti dal numeratore e il fuori bilancio.

Dopo la pubblicazione del regolamento europeo CRR 2 nella Gazzetta Ufficiale dell'Unione Europea il 7 giugno 2019, il coefficiente di leva finanziaria diventa un requisito minimo di I° Pilastro applicabile a partire dal 28 giugno 2021.

Il regolamento CRR2 prevede che talune esposizioni della Banca centrale possano essere escluse dall'esposizione totale del coefficiente di leva finanziaria qualora circostanze macroeconomiche eccezionali lo giustificano. In caso di applicazione dell'esenzione, gli enti devono soddisfare un coefficiente di leva finanziaria corretto superiore al 3%. Il 18 giugno 2021, la Banca Centrale Europea ha dichiarato che gli enti creditizi sotto la sua vigilanza possono applicare tale esclusione in considerazione dell'esistenza di circostanze eccezionali dal 31 dicembre 2019; tale misura è rimasta in vigore fino al 31 marzo 2022 incluso. Il Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia ha applicato questa disposizione e, di conseguenza, doveva rispettare un requisito di coefficiente di leva finanziaria di 3,14% durante tale periodo.

La pubblicazione del coefficiente di leva finanziaria è obbligatoria dal 1° gennaio 2015 a cadenza almeno annuale: gli istituti possono scegliere di pubblicare un coefficiente fully loaded o transitional. Se l'istituto decide di modificare la propria scelta di pubblicazione, alla prima pubblicazione deve effettuare una riconciliazione dei dati corrispondente a tutti i coefficienti precedentemente pubblicati, con i dati corrispondenti al nuovo indice scelto.

1.6.2.2 Situazione al 31 dicembre 2022

Gli elementi seguenti soddisfano i requisiti di pubblicazione dell'articolo 451 del CRR2.

Informazioni qualitative sul coefficiente di leva finanziaria (EU LRA)

Il coefficiente di leva finanziaria del Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia è pari al 5,6% al 31 dicembre 2022, superiore di +2,6% rispetto al requisito minimo del 3%.

Il coefficiente di leva finanziaria è in aumento rispetto al 31 dicembre 2021 (dove si attestava al 5,3% phase-in); in particolare, la crescita del capitale di classe 1 nel periodo è pari a +652 milioni di euro nell'anno, ossia +14%, e l'aumento dell'esposizione in leva finanziaria ammonta a +6.552 milioni di euro nel periodo, ossia +7%.

Il coefficiente di leva finanziaria non è un coefficiente sensibile ai fattori di rischio e pertanto viene considerato come una misura integrativa del dispositivo di gestione della solvibilità (coefficiente di solvibilità / coefficiente di risoluzione) e della liquidità che di fatto limita le dimensioni del bilancio. Nell'ambito del monitoraggio della leva finanziaria eccessiva, viene operato un controllo a livello del gruppo Crédit Agricole che fissa dei vincoli in termini di dimensioni di bilancio per talune attività a scarso utilizzo di attività ponderate per il rischio.

Informativa comune sul coefficiente di leva finanziaria (EU LR2)

€ Mln		Esposizioni del coefficiente di leva finanziaria (CRR)	
		31.12.2022	30.06.2022
Esposizioni in bilancio (esclusi derivati e SFT)			
1	Elementi in bilancio (esclusi derivati e SFT, ma comprese le garanzie reali)	94.989	99.391
2	Maggiorazione per le garanzie reali fornite su derivati se dedotte dalle attività in bilancio in base alla disciplina contabile applicabile	-	-
3	(Deduzioni dei crediti per il margine di variazione in contante fornito in operazioni su derivati)	-2.162	-1.899
4	(Rettifica per i titoli ricevuti nell'ambito di operazioni di finanziamento tramite titoli che sono iscritti come attività)	-	-
5	(Rettifiche di valore su crediti generiche degli elementi in bilancio)	-	-
6	(Importi delle attività dedotte nella determinazione del capitale di classe 1)	-1.947	-1.873
7	Esposizioni in bilancio complessive (esclusi derivati e SFT)	90.880	95.619
Esposizioni su derivati			
8	Costo di sostituzione associato alle operazioni su derivati SA-CCR (al netto del margine di variazione in contante ammissibile)	38	58
EU-8a	Deroga per derivati: contributo ai costi di sostituzione nel quadro del metodo standardizzato semplificato	-	-
9	Importi delle maggiorazioni per le esposizioni potenziali future associate alle operazioni su derivati SA-CCR	102	99
EU-9a	Deroga per derivati: contributo all'esposizione potenziale futura nel quadro del metodo standardizzato semplificato	-	-
EU-9b	Esposizione calcolata secondo il metodo dell'esposizione originaria	-	-
10	(Componente CCP esentata delle esposizioni da negoziazione compensate per conto del cliente) (SA-CCR)	-	-
EU-10a	(Componente CCP esentata delle esposizioni da negoziazione compensate per conto del cliente) (metodo standardizzato semplificato)	-	-
EU-10b	(Componente CCP esentata delle esposizioni da negoziazione compensate per conto del cliente) (metodo dell'esposizione originaria)	-	-
11	Importo nozionale effettivo rettificato dei derivati su crediti venduti	-	-
12	(Compensazioni nozionali effettive rettificate e deduzione delle maggiorazioni per i derivati su crediti venduti)	-	-
13	Totale delle esposizioni in derivati	140	157
Esposizioni su operazioni di finanziamento tramite titoli (SFT)			
14	Attività SFT lorde (senza riconoscimento della compensazione) previa rettifica per le operazioni contabilizzate come vendita	-	-
15	(Importi compensati risultanti dai debiti e crediti in contante delle attività SFT lorde)	-	-
16	Esposizione al rischio di controparte per le attività SFT	-	-

EU-16a	Deroga per SFT: esposizione al rischio di controparte conformemente all'articolo 429 sexies, paragrafo 5, e all'articolo 222 del CRR.	-	-
17	Esposizioni su operazioni effettuate come agente	-	-
EU-17a	(Componente CCP esentata delle esposizioni su SFT compensate per conto del cliente)	-	-
18	Totale delle esposizioni su operazioni di finanziamento tramite titoli	-	-
Altre esposizioni fuori bilancio			
19	Importo nozionale lordo delle esposizioni fuori bilancio	5.116	6.808
20	(Rettifiche per conversione in importi equivalenti di credito)	601	-1.775
21	(Accantonamenti generici dedotti nella determinazione del capitale di classe 1 e accantonamenti specifici associati alle esposizioni fuori bilancio)	-	-
22	Esposizioni fuori bilancio	5.717	5.034
Esposizioni escluse			
EU-22a	(Esposizioni escluse dalla misura dell'esposizione complessiva conformemente all'articolo 429 bis, paragrafo 1, lettera c), del CRR)	-	-
EU-22b	(Esposizioni esentate conformemente all'articolo 429 bis, paragrafo 1, lettera j), del CRR (in bilancio e fuori bilancio))	-	-
EU-22c	(Esposizioni di banche (o unità) pubbliche di sviluppo escluse - Investimenti del settore pubblico)	-	-
EU-22d	(Esposizioni di banche (o unità) pubbliche di sviluppo escluse - Prestiti agevolati)	-	-
EU-22e	(Esposizioni escluse derivanti da trasferimenti (passing-through) di prestiti agevolati da parte di un ente che non sia una banca (o unità) pubblica di sviluppo)	-	-
EU-22f	(Parti garantite escluse delle esposizioni derivanti da crediti all'esportazione)	-23	-24
EU-22g	(Garanzie reali in eccesso depositate presso agenti triparty escluse)	-	-
EU-22h	(Servizi connessi a un CSD di CSD/enti esclusi conformemente all'articolo 429 bis, paragrafo 1, lettera o), del CRR)	-	-
EU-22i	(Servizi connessi a un CSD di enti designati esclusi conformemente all'articolo 429 bis, paragrafo 1, lettera p), del CRR)	-	-
EU-22j	(Riduzione del valore dell'esposizione di prestiti di prefinanziamento o di prestiti intermedi)	-	-
EU-22k	(Totale delle esposizioni escluse)	-23	-24
Capitale e misura dell'esposizione complessiva			
23	Capitale di classe 1	5.455	5.282
24	Misura dell'esposizione complessiva	96.714	100.785
Coefficiente di leva finanziaria			
25	Coefficiente di leva finanziaria (%)	5,6%	5,2%
EU-25	Coefficiente di leva finanziaria (escluso l'impatto dell'esenzione degli investimenti del settore pubblico e dei prestiti agevolati) (%)	5,6%	5,2%
25a	Coefficiente di leva finanziaria (escluso l'impatto di un'eventuale esenzione temporanea applicabile delle riserve della banca centrale) (%)	5,6%	5,2%
26	Requisito regolamentare del coefficiente minimo di leva finanziaria (%)	3,00%	3,00%
EU-26a	Requisiti aggiuntivi di fondi propri per far fronte al rischio di leva finanziaria eccessiva (%)	-	-
EU-26b	Di cui costituiti da capitale CET1	-	-
27	Requisito di riserva del coefficiente di leva finanziaria (%)	-	-
EU-27a	Requisito del coefficiente di leva finanziaria complessivo (%)	3,00%	3,00%
Scelta in merito a disposizioni transitorie e esposizioni rilevanti			
EU-27b	Scelta in merito alle disposizioni transitorie per la definizione della misura del capitale	-	-
Informazioni sui valori medi			
28	Media dei valori giornalieri delle attività lorde di SFT, dopo le rettifiche per le operazioni contabili di vendita e al netto dei debiti e dei crediti in contante associati	-	-
29	Valore di fine trimestre delle attività lorde di SFT, dopo le rettifiche per le operazioni contabili di vendita e al netto dei debiti e dei crediti in contante associati	-	-

30	Misura dell'esposizione complessiva (compreso l'impatto di un'eventuale esenzione temporanea applicabile delle riserve della banca centrale) comprendente i valori medi della riga 28 delle attività lorde di SFT (dopo la rettifica per le operazioni contabili di vendita e al netto dei debiti e dei crediti in contante associati)	96.714	100.785
30a	Misura dell'esposizione complessiva (escluso l'impatto di un'eventuale esenzione temporanea applicabile delle riserve della banca centrale) comprendente i valori medi della riga 28 delle attività lorde di SFT (dopo la rettifica per le operazioni contabili di vendita e al netto dei debiti e dei crediti in contante associati)	96.714	100.785
31	Coefficiente di leva finanziaria (compreso l'impatto di un'eventuale esenzione temporanea applicabile delle riserve della banca centrale) comprendente i valori medi della riga 28 delle attività lorde di SFT (dopo la rettifica per le operazioni contabili di vendita e al netto dei debiti e dei crediti in contante associati)	5,6%	5,2%
31a	Coefficiente di leva finanziaria (escluso l'impatto di un'eventuale esenzione temporanea applicabile delle riserve della banca centrale) comprendente i valori medi della riga 28 delle attività lorde di SFT (dopo la rettifica per le operazioni contabili di vendita e al netto dei debiti e dei crediti in contante associati)	5,6%	5,2%

Riconciliazione per sintesi delle attività contabili e delle esposizioni con il coefficiente di leva finanziaria (EU LR1)

31/12/2022		Importo applicabile
€ Mln		
1	Attività totali come da bilancio pubblicato	96.651
2	Rettifica per i soggetti consolidati a fini contabili ma esclusi dall'ambito del consolidamento prudenziale	-
3	(Rettifica per le esposizioni cartolarizzate che soddisfano i requisiti operativi per il riconoscimento del trasferimento del rischio)	-
4	(Rettifica per l'esenzione temporanea delle esposizioni verso banche centrali (se del caso))	-
5	(Rettifica per le attività fiduciarie iscritte a bilancio a norma della disciplina contabile applicabile ma escluse dalla misura dell'esposizione complessiva conformemente all'articolo 429 bis, paragrafo 1, lettera i), del CRR)	-
6	Rettifica per gli acquisti e le vendite standardizzati di attività finanziarie soggette alla registrazione sulla base della data di negoziazione	-
7	Rettifica per le operazioni di tesoreria accentrata ammissibili	-
8	Rettifica per gli strumenti finanziari derivati	-1.510
9	Rettifica per le operazioni di finanziamento tramite titoli (SFT)	-
10	Rettifica per gli elementi fuori bilancio (conversione delle esposizioni fuori bilancio in importi equivalenti di credito)	5.791
11	(Rettifica per gli aggiustamenti per la valutazione prudente e gli accantonamenti specifici e generici che hanno ridotto il capitale di classe 1)	-38
EU-11a	(Rettifica per le esposizioni escluse dalla misura dell'esposizione complessiva conformemente all'articolo 429 bis, paragrafo 1, lettera c), del CRR)	-
EU-11b	(Rettifica per le esposizioni escluse dalla misura dell'esposizione complessiva conformemente all'articolo 429 bis, paragrafo 1, lettera j), del CRR)	-
12	Altre rettifiche	-4.180
13	Misura dell'esposizione complessiva	96.714

Ripartizione delle esposizioni in bilancio (esclusi derivati, SFT e esposizioni esentate) (EU LR3)

31/12/2022		Esposizioni del coefficiente di leva finanziaria (CRR)
€ Mln		
EU-1	Totale delle esposizioni in bilancio (esclusi derivati, SFT e esposizioni esentate), di cui	92.841
EU-2	Esposizioni nel portafoglio di negoziazione	75
EU-3	Esposizioni nel portafoglio bancario, di cui	92.766
EU-4	Obbligazioni garantite	-
EU-5	Esposizioni trattate come emittenti sovrani	21.725
EU-6	Esposizioni verso amministrazioni regionali, banche multilaterali di sviluppo, organizzazioni internazionali e organismi del settore pubblico non trattati come emittenti sovrani	118
EU-7	Esposizioni verso enti	8.042
EU-8	Esposizioni garantite da ipoteche su beni immobili	25.444
EU-9	Esposizioni al dettaglio	10.123
EU-10	Esposizioni verso imprese	21.330
EU-11	Esposizioni in stato di default	1.099
EU-12	Altre esposizioni (ad es. in strumenti di capitale, cartolarizzazioni e altre attività diverse da crediti)	4.885

1.6.3 Adeguatezza del capitale economico

Nell'ottica di valutare e conservare costantemente fondi propri adeguati a coprire gli eventuali rischi cui è (o potrebbe essere) esposto, il Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia integra la misura delle esigenze di capitale regolamentare (I° Pilastro) con la determinazione del fabbisogno di capitale economico, basata sul processo di identificazione dei rischi e relativa quantificazione secondo un approccio interno (II° Pilastro). Il fabbisogno di capitale economico deve essere coperto dal capitale interno che corrisponde alla visione interna del Gruppo dei fondi propri disponibili.

La valutazione del fabbisogno di capitale economico è uno degli elementi del processo ICAAP (Internal Capital Adequacy Assessment Process), che copre anche il programma di stress test, per introdurre una visione prospettica dell'impatto di scenari più sfavorevoli sulla rischiosità e sulla solvibilità del Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia.

Il controllo e la gestione dell'adeguatezza del capitale è sviluppato conformemente all'interpretazione dei principali testi normativi:

- gli accordi di Basilea;
- la CRD 5 tramite il recepimento nella normativa italiana con Circolare Banca d'Italia n. 285 del 17 dicembre 2013 e succ. agg.;
- gli orientamenti dell'Autorità Bancaria Europea;
- la guida relativa all'ICAAP e all'ILAAP e alla raccolta armonizzata di informazioni in materia.

L'ICAAP è innanzitutto un processo interno e spetta a ciascun ente attuarlo in modo proporzionato. L'attuazione, ma anche l'aggiornamento dell'iniziativa ICAAP a ciascun livello, è quindi responsabilità di ciascuna entità del Gruppo.

Informazioni ICAAP (EU OVC)

Gli elementi seguenti soddisfano i requisiti di pubblicazione dell'articolo 438 (lettere a e c) del CRR2.

Il Gruppo ha attuato un dispositivo di misura del fabbisogno di capitale economico a livello del Gruppo Crédit Agricole S.A. e delle principali entità francesi ed estere del Gruppo.

Il processo di identificazione dei rischi rilevanti punta, in una prima fase, a censire nel modo più esaustivo possibile tutti i rischi suscettibili di incidere sullo stato patrimoniale, il conto economico, i coefficienti prudenziali o la reputazione dell'entità e a classificarli per categoria e sottocategorie, con una tassonomia omogenea e definita per l'intero gruppo Crédit Agricole. In un secondo momento, l'obiettivo è valutare l'importanza di questi rischi in modo sistematico ed esaustivo per identificare i rischi rilevanti.

Il processo di identificazione dei rischi rilevanti coniuga diverse fonti: un'analisi interna sulla base di informazioni raccolte presso la filiera rischio e altre funzioni di controllo e un'integrazione con dati esterni. Il processo di identificazione è formalizzato per ogni entità e per il Gruppo, coordinato dalla filiera rischi e approvato dal Consiglio di Amministrazione.

Per ogni rischio rilevante identificato, la quantificazione del fabbisogno di capitale economico viene operata nel seguente modo:

- Le misurazioni di rischi già trattati dal I° Pilastro vengono riviste e, se del caso, integrate da rettifiche di capitale economico;
- I rischi assenti dal I° Pilastro sono oggetto di un calcolo specifico del fabbisogno di capitale economico, basato su approcci interni;
- In generale, le misurazioni di fabbisogno di capitale economico vengono effettuate con un orizzonte di calcolo di almeno un anno.

La coerenza di tutte le metodologie di misurazione del fabbisogno di capitale economico è garantita da una governance specifica a livello del Gruppo.

La misurazione del fabbisogno di capitale economico è integrata da una proiezione sull'anno in corso, in linea con le previsioni del capital planning a tale data, in modo da integrare l'impatto degli andamenti dell'attività sul profilo di rischio.

Per la valutazione del fabbisogno di capitale economico al 31 dicembre 2022 si tiene conto di tutti i rischi rilevanti censiti durante il processo di identificazione dei rischi nonché i rischi ritenuti rilevanti a livello di controllante CA.sa, sui quali essa definisce la metodologia di assorbimento patrimoniale da applicare. Il Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia misura in particolare il rischio di credito e controparte, il rischio di concentrazione (single name e geosettoriale), il rischio di mercato, il rischio operativo, il rischio di tasso di interesse globale (comprensivo del rischio di base, definito come il rischio indotto da un'evoluzione quantitativamente diversa tra i vari indici del mercato monetario su operazioni a tasso variabile, e del rischio di refixing, definito come il rischio indotto da differenze di repricing fra raccolta e impieghi), il rischio sovrano, il rischio di variazione valore portafoglio titoli, il rischio di cambio, il rischio di prezzo della liquidità e il rischio business. Il rischio di leva eccessiva viene invece monitorato dal Gruppo mediante l'indicatore di leverage ratio. Altri rischi sono stati sottoposti a valutazioni qualitative, misure di controllo o attenuazione basate sui processi (quali: liquidità - per la parte non riferita al rischio di prezzo della liquidità, reputazionale, di non conformità e giuridico, climatico, informatico (IT), sicurezza dei sistemi informativi, esternalizzazione e residuo). Infine, sono stati sottoposti a valutazione nell'ICAAP, oltre ai rischi considerati rilevanti nell'ambito della mappatura dei rischi 2022, anche il rischio di trasferimento, il rischio base e il rischio paese previsti esplicitamente dalla Circolare 285 di Banca d'Italia.

Il Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia si assicura che l'intero fabbisogno di capitale economico sia coperto dal capitale interno disponibile. A livello di Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia, il capitale interno disponibile copre il 137,2% del fabbisogno di capitale economico al 31 dicembre 2022.

Le entità del Gruppo Crédit Agricole S.A. soggette alla misura del fabbisogno di capitale economico sul loro perimetro sono responsabili di effettuare tale misurazione secondo le norme e le metodologie definite dal Gruppo. In particolare, esse devono garantire che il sistema di misurazione del fabbisogno di capitale economico sia adeguatamente organizzato e governato. Il fabbisogno di capitale economico determinato dal Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia viene comunicato con un'informativa dettagliata a Crédit Agricole S.A.

Oltre che sulla sezione quantitativa, l'approccio del Gruppo si basa anche su una sezione qualitativa che completa le misurazioni del fabbisogno di capitale economico con indici di esposizione al rischio e di controllo permanente. La sezione qualitativa soddisfa tre obiettivi:

- Valutare il dispositivo di gestione dei rischi e di controllo del perimetro di attuazione del processo ICAAP del Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia secondo diversi assi: questa valutazione è una componente del dispositivo d'identificazione dei rischi;
- Se necessario, identificare e formalizzare punti di miglioramento del dispositivo di controllo dei rischi e di controllo permanente, sotto forma di un piano d'azione;
- Identificare eventuali elementi non adeguatamente considerati nelle misurazioni di ICAAP quantitativo.

1.7 Allegato al capitale prudenziale

1.7.1 Differenza di trattamento delle esposizioni in forma azionaria tra perimetro contabile e perimetro prudenziale

Tipo di esposizione	Trattamento contabile	Trattamento prudenziale Basilea 3 fully loaded
Società partecipate con attività finanziaria	Consolidamento per integrazione globale	Consolidamento per integrazione globale che dà luogo a un requisito patrimoniale per le attività della società partecipata.
Società partecipate con attività finanziaria detenute congiuntamente	Metodo del patrimonio netto	Consolidamento proporzionale.
Partecipazioni > 10% con un'attività finanziaria per natura o un'attività assicurativa	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Metodo del patrimonio netto ▪ Titoli di partecipazione in istituti di credito 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Deduzione del CET1 degli strumenti di CET1, oltre una franchigia limite del 17,65% del CET1. Questa franchigia, applicata dopo il calcolo di una soglia del 10% del CET1, è comune alla parte non dedotta delle attività fiscali differite che dipendono da utili futuri legati a differenze temporanee. ▪ Deduzione degli strumenti AT1 e Tier 2 dal totale degli strumenti equivalenti del Gruppo.
Partecipazioni ≤ 10% con un'attività finanziaria o assicurativa	Titoli di partecipazione e titoli detenuti a fini di raccolta e vendita	Deduzione degli strumenti CET1, AT1 e Tier 2, oltre una franchigia limite del 10% del CET1.
Partecipazioni ≤ 10% in un ente di importanza sistemica a livello mondiale (G-SII)	Attività finanziarie	Detrazione degli elementi di passività ammissibili o, nella misura in cui non siano in quantità sufficiente, detrazione degli strumenti di classe 2 oltre un limite di franchigia del 10 % del capitale primario di classe 1 (per gli enti a rilevanza sistemica a livello mondiale).
Veicoli di cartolarizzazione dell'attività ABCP (<i>Asset-backed commercial paper</i>)	Consolidamento per integrazione globale	Ponderazione in rischio del valore definito con il metodo del patrimonio netto e degli impegni assunti su queste strutture (linee di liquidità e lettere di credito).

1.7.2 Differenza tra il perimetro di consolidamento contabile e il perimetro di consolidamento a fini di vigilanza prudenziale

L'area di consolidamento prudenziale include sostanzialmente società bancarie, finanziarie e strumentali, controllate direttamente o indirettamente dalla Capogruppo e a cui si applica il metodo del consolidamento integrale.

L'area di consolidamento prudenziale differisce, in modo non significativo, dall'area di consolidamento rilevante ai fini di bilancio redatto secondo i principi contabili IAS/IFRS, per effetto delle seguenti casistiche:

- società strumentali partecipate direttamente e indirettamente in misura pari o superiore al 20% su cui il Gruppo ha un'influenza notevole, alle quali si applica il metodo del patrimonio netto;
- società immobiliari consolidate integralmente ai fini del bilancio IAS/IFRS ma non incluse nel Gruppo Bancario ai fini di Vigilanza.

L'informativa su queste entità, nonché il metodo di consolidamento contabile di queste ultime sono presentati nel bilancio consolidato al 31 dicembre 2022 al paragrafo "Area e metodi di consolidamento".

2. Composizione e andamento delle attività ponderate per il rischio

2.1 Sintesi delle attività ponderate per il rischio

2.1.1 Attività ponderate per il rischio per tipo di rischio (OV1)

Le attività ponderate per il rischio di credito, i rischi di mercato e il rischio operativo ammontano a 35,7 miliardi di euro al 31 dicembre 2022 contro 34,5 miliardi di euro al 31 dicembre 2021.

€ Mln		Importi complessivi dell'esposizione al rischio (TREA)		Requisiti totali di fondi propri
		31.12.2022	30.09.2022	31.12.2022
1	Rischio di credito (escluso il CCR)	31.436	29.592	2.515
2	Di cui metodo standardizzato	23.953	23.023	1.916
3	Di cui metodo IRB di base (F-IRB)	-	-	-
4	Di cui metodo di assegnazione	85	96	7
EU 4a	Di cui strumenti di capitale soggetti al metodo della ponderazione semplice	-	-	-
5	Di cui metodo IRB avanzato (A-IRB)	7.398	6.473	592
6	Rischio di controparte (CCR)	112	250	9
7	Di cui metodo standardizzato	69	112	6
8	Di cui metodo dei modelli interni (IMM)	-	-	-
EU 8a	Di cui esposizioni verso una CCP	-	-	-
EU 8b	Di cui aggiustamento della valutazione del credito (CVA)	43	138	3
9	Di cui altri CCR	-	-	-
10	Non applicabile			
11	Non applicabile			
12	Non applicabile			
13	Non applicabile			
14	Non applicabile			
15	Rischio di regolamento	-	-	-
16	Esposizioni verso le cartolarizzazioni esterne al portafoglio di negoziazione (tenendo conto del massimale)	14	12	1
17	Di cui metodo SEC-IRBA	-	-	-
18	Di cui metodo SEC-ERBA (compreso IAA)	2	-	0
19	Di cui metodo SEC-SA	4	5	0
EU 19a	Di cui 1250 % / deduzione	7	7	1
20	Rischi di posizione, di cambio e di posizione in merci (rischio di mercato)	9	10	1
21	Di cui metodo standardizzato	9	10	1
22	Di cui IMA	-	-	-
EU 22a	Grandi esposizioni	-	-	-
23	Rischio operativo	4.139	4.008	331
EU 23a	Di cui metodo base	81	72	6

EU 23b	Di cui metodo standardizzato	4.057	3.936	325
EU 23c	Di cui metodo avanzato di misurazione	-	-	-
24	Importo al di sotto delle soglie per la deduzione (soggetto a fattore di ponderazione del rischio del 250 %)	537	508	43
25	Non applicabile			
26	Non applicabile			
27	Non applicabile			
28	Non applicabile			
29	Totale	35.710	33.872	2.857

2.2 Rischio di credito e di controparte

Definizioni:

- **probabilità di default (PD)**: probabilità di default di una controparte su un periodo di un anno;
- **esposizioni al rischio (EAD)**: importo dell'esposizione in caso di inadempienza. La nozione di esposizione comprende l'esposizione di bilancio nonché una quota degli impegni fuori bilancio;
- **perdita in caso di default (LGD)**: rapporto tra la perdita subita su un'esposizione in caso di insolvenza di una controparte e l'importo dell'esposizione al momento dell'insolvenza;
- **esposizioni lorde**: importo dell'esposizione (bilancio + fuori bilancio), post effetti di compensazione e ante applicazione delle tecniche di riduzione del rischio di credito (garanzie reali e personali) e ante applicazione del fattore di conversione creditizia (CCF);
- **fattore di conversione creditizia (CCF)**: rapporto tra l'importo non ancora utilizzato di un impegno, che si stima sarà prelevato in caso di insolvenza, e l'importo non ancora utilizzato dell'impegno, il cui importo è calcolato in funzione del limite autorizzato o, eventualmente, non autorizzato quando superiore;
- **perdite attese (EL)**: l'importo della perdita media che la banca stima di dover rilevare entro un anno sul proprio portafoglio crediti;
- **attività ponderate per il rischio (RWA)**: l'importo delle attività ponderate per il rischio si ottiene applicando a ogni valore esposto al rischio un coefficiente di ponderazione. Questo coefficiente dipende dalle caratteristiche dell'esposizione e del metodo di calcolo scelto (IRB o standard);
- **rettifiche di valore**: svalutazione individuale corrispondente alla perdita di valore di un attivo legato al rischio di credito rilevata in contabilità direttamente sotto forma di passaggio a perdita parziale, oppure tramite un conto di rettifica;
- **valutazioni creditizie esterne**: valutazioni creditizie istituite da un organismo esterno di valutazione di credito riconosciuto conformemente al regolamento (CE) n. 1060/2009.

Nelle seguenti tabelle viene presentata una visione generale dell'andamento del rischio di credito, di controparte e di mercato, con un focus più dettagliato sul rischio di credito; inoltre, vengono illustrate le tecniche di riduzione del rischio di credito e di controparte adottate dal Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia.

Per quanto non espressamente previsto nel presente documento si rimanda a quanto riportato nel Bilancio consolidato 2022 del Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia.

ESPOSIZIONI IN BONIS ED ESPOSIZIONI DETERIORATE E RELATIVI ACCANTONAMENTI (EU CR1)

C Min		Valore contabile lordo / importo nominale						Riduzione di valore accumulata, variazioni negative accumulate del valore equo dovute al rischio di credito e accantonamenti						Cancellazioni parziali accumulate	Garanzie reali e finanziarie ricevute	
		Esposizioni in bonis			Esposizioni deteriorate			Esposizioni in bonis - Riduzione di valore accumulata e accantonamenti			Esposizioni deteriorate - Riduzione di valore accumulata, variazioni negative				Su esposizioni in bonis	Su esposizioni deteriorate
		Di cui fase 1	Di cui fase 2		Di cui fase 2	Di cui fase 3		Di cui fase 1	Di cui fase 2		Di cui fase 2	Di cui fase 3				
005	Disponibilità presso banche centrali e altri depositi a vista	2.979	2.979	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
010	Prestiti e anticipazioni	67.586	63.757	3.829	2.675	-	2.675	-383	-154	-229	-1.514	-	-1.514	-45	47.326	1.031
020	Banche centrali	27	27	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
030	Amministrazioni pubbliche	291	252	38	-	-	-	-1	-1	-1	-	-	-	-	27	-
040	Enti creditizi	4.870	4.870	-	4	-	4	-	-	-	-4	-	-4	-	1.051	-
050	Altre società finanziarie	6.068	6.001	67	37	-	37	-15	-8	-7	-25	-	-25	-1	2.711	9
060	Società non finanziarie	23.924	22.405	1.519	1.929	-	1.929	-177	-81	-96	-1.157	-	-1.157	-36	13.518	686
070	Di cui PMI	13.556	12.451	1.105	1.764	-	1.764	-123	-56	-67	-1.067	-	-1.067	-	10.134	632
080	Famiglie	32.406	30.202	2.205	704	-	704	-190	-64	-126	-329	-	-329	-8	30.020	336
090	Titoli di debito	15.805	15.803	-	5	-	5	-25	-25	-	-4	-	-4	-	834	-
100	Banche centrali	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
110	Amministrazioni pubbliche	14.931	14.931	-	-	-	-	-23	-23	-	-	-	-	-	-	-
120	Enti creditizi	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
130	Altre società finanziarie	845	843	-	-	-	-	-2	-2	-	-	-	-	-	834	-
140	Società non finanziarie	29	29	-	5	-	5	-	-	-	-4	-	-4	-	-	-
150	Esposizioni fuori bilancio	5.312	5.129	182	101	-	101	19	8	11	55	-	55	-	1.073	31
160	Banche centrali	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
170	Amministrazioni pubbliche	18	15	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-
180	Enti creditizi	607	607	1	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-	16	-
190	Altre società finanziarie	425	417	8	-	-	-	1	-	1	-	-	-	-	53	-
200	Società non finanziarie	3.915	3.780	135	100	-	100	11	6	5	55	-	55	-	806	31
210	Famiglie	346	311	35	1	-	1	6	1	5	-	-	-	-	197	1
220	Totale	91.682	87.668	4.011	2.781	-	2.781	-389	-171	-218	-1.463	-	-1.463	-45	49.233	1.062

Una controparte è classificata automaticamente come Past Due quando presenta significativi arretrati di pagamento per oltre 90 giorni consecutivi sulle esposizioni in essere nei confronti del Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia. Per significativo arretrato di pagamento si intende il superamento contemporaneo e continuativo di due componenti:

a) componente assoluta: definita come somma di tutti gli importi in arretrato di oltre un giorno dovuti dal debitore a un'entità del Gruppo su tutti gli obblighi di credito. La soglia assoluta è distinta tra: 1) euro 100 per le esposizioni al dettaglio (Clientela Retail, ovvero privati e aziende con fatturato inferiore ad € 7,5 milioni); 2) euro 500 per le altre esposizioni (Clientela Non Retail);

b) componente relativa; unica e non differenziata per la tipologia di credito e/o segmento di clientela, definita come rapporto tra la componente assoluta (numeratore), di cui al punto precedente, e l'importo totale delle esposizioni verso il debitore, escludendo le esposizioni in strumenti di capitale (titoli azionari etc.) in quanto non rilevanti nel contesto del Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia. La soglia di rilevanza relativa è fissata all'1% dell'utilizzato complessivo verso il Gruppo Crédit Agricole. Gli importi in arretrato di pagamento sono costituiti dalla quota capitale, interessi (inclusi interessi di mora) e/o commissioni che non sono stati versati entro il termine dovuto.

La classificazione delle esposizioni tra le Inadempienze Probabili deriva dal risultato del giudizio dell'intermediario circa l'improbabilità che, senza il ricorso ad azioni quali l'escussione delle garanzie, il debitore adempia integralmente (in linea capitale e/o interessi) alle proprie obbligazioni creditizie. Tale valutazione va operata indipendentemente dalla presenza di eventuali importi (o rate) scaduti e non pagati. Non è, pertanto, necessario attendere il sintomo esplicito di anomalia (il mancato rimborso), laddove sussistano elementi che implicano una situazione di rischio di inadempimento del debitore (ad esempio, una crisi del settore industriale in cui opera il debitore). A differenza dei criteri che sottintendono la rilevazione delle esposizioni scadute/sconfinanti, fondata su criteri eminentemente quantitativi e automatismi, l'individuazione delle "inadempienze probabili" si riferisce anche a principi di natura qualitativa e a eventi che ne attivano la classificazione. Esistono comunque elementi oggettivi (c.d. Trigger UTP) che segnalano un>alert per la classificazione di un'esposizione tra le Inadempienze Probabili.

La Policy di Accantonamento prevede un generalizzato incremento delle coperture minime associate a ciascuna classe di rischio, mantenendo una differenziazione in funzione delle garanzie presenti. Viene definito un livello minimo di copertura delle esposizioni deteriorate considerato prudenziale e non correlato al valore delle garanzie sottostanti, con l'eccezione delle esposizioni supportate da garanzie statali dirette. Inoltre sulle

esposizioni ipotecarie vi sono Haircut prudenziali per la valutazione e la determinazione delle rettifiche di valore, sia in relazione alla tipologia di bene che alla sua fungibilità ed al vintage dello stato deteriorato.

VARIAZIONI DELLO STOCK DI PRESTITI E ANTICIPAZIONI DETERIORATI (EU CR2)

31/12/2022		Valore contabile lordo
€ Mln		
010	Stock iniziale di prestiti e anticipazioni deteriorati	2.830
020	Afflussi verso portafogli deteriorati	912
030	Deflussi da portafogli deteriorati	-1.069
040	Deflusso dovuto alle cancellazioni	-111
050	Deflusso dovuto ad altre situazioni	-958
060	Stock finale di prestiti e anticipazioni deteriorati	2.674

VARIAZIONI DELLO STOCK DI PRESTITI E ANTICIPAZIONI DETERIORATI E RELATIVI RECUPERI NETTI ACCUMULATI (EU CR2-A)

31/12/2022		Valore contabile lordo	Relativi recuperi netti accumulati
€ Mln			
010	Stock iniziale di prestiti e anticipazioni deteriorati	2.830	
020	Afflussi verso portafogli deteriorati	912	
030	Deflussi da portafogli deteriorati	-1.069	
040	Deflusso verso portafoglio in bonis	-76	
050	Deflusso dovuto al rimborso parziale o totale del prestito	-670	
060	Deflusso dovuto alle liquidazioni di garanzie reali	-	-
070	Deflusso dovuto alla presa di possesso di garanzie reali	-	-
080	Deflusso dovuto alla vendita di strumenti	-196	82
090	Deflusso dovuto ai trasferimenti del rischio	-	-
100	Deflusso dovuto alle cancellazioni	-111	
110	Deflusso dovuto ad altre situazioni	-16	
120	Deflusso dovuto alla riclassificazione in posseduti per la vendita	-	
130	Stock finale di prestiti e anticipazioni deteriorati	2.674	

QUALITÀ CREDITIZIA DELLE ESPOSIZIONI OGGETTO DI MISURE DI CONCESSIONE (EU CQ1)

31/12/2022 € Mln		Valore contabile lordo / importo nominale delle esposizioni oggetto di misure di concessione				Riduzione di valore accumulata, variazioni negative accumulate del valore equo dovute al rischio di credito e accantonamenti		Garanzie reali e garanzie finanziarie ricevute su esposizioni oggetto di misure di concessione	
		In bonis oggetto di misure di concessione	Deteriorate oggetto di misure di concessione			Su esposizioni in bonis oggetto di misure di concessione	Su esposizioni deteriorate oggetto di misure di concessione		Di cui garanzie reali e garanzie finanziarie ricevute su esposizioni deteriorate oggetto di misure di concessione
				di cui in stato di default	di cui hanno subito una riduzione di valore				
005	Disponibilità presso banche centrali e altri depositi a vista	-	-	-	-	-	-	-	-
010	Prestiti e anticipazioni	506	1.121	1.121	1.121	-28	-620	804	446
020	<i>Banche centrali</i>	-	-	-	-	-	-	-	-
030	<i>Amministrazioni pubbliche</i>	23	-	-	-	-	-	-	-
040	<i>Enti creditizi</i>	-	-	-	-	-	-	-	-
050	<i>Altre società finanziarie</i>	2	31	31	31	-	-21	8	6
060	<i>Società non finanziarie</i>	317	882	882	882	-22	-517	530	320
070	<i>Famiglie</i>	165	208	208	208	-7	-81	266	120
080	Titoli di debito	-	-	-	-	-	-	-	-
090	Impegni all'erogazione di finanziamenti dati	3	-	-	-	-	-	-	-
100	Totale	509	1.121	1.121	1.121	-28	-620	804	446

QUALITÀ DELLA CONCESSIONE (EU CQ2)

31/12/2022 € Mln		Valore contabile lordo delle esposizioni oggetto di misure di concessione
010	Prestiti e anticipazioni che sono stati oggetto di misure di concessione più di due volte	400
020	Prestiti e anticipazioni deteriorati oggetto di misure di concessione che non sono riusciti a soddisfare i criteri di esclusione dalla categoria "deteriorati"	659

QUALITÀ CREDITIZIA DELLE ESPOSIZIONI IN BONIS E DETERIORATE SUDDIVISE IN BASE AI GIORNI DI ARRETRATO (EU CQ3)

31/12/2022 C Min		Valore contabile lordo / importo nominale												
		Esposizioni in bonis			Esposizioni deteriorate									Di cui in stato di default
		Non scadute o scadute da ≤ 30 giorni	Scadute da > 30 giorni ≤ 90 giorni	Inadempienze e probabili che non sono scadute o che sono scadute da ≤ 90 giorni	Scadute da > 90 giorni ≤ 180 giorni	Scadute da > 180 giorni ≤ 1 anno	Scadute da > 1 anno ≤ 2 anni	Scadute da > 2 anni ≤ 5 anni	Scadute da > 5 anni ≤ 7 anni	Scadute da > 7 anni				
005	Disponibilità presso banche centrali e altri depositi a vista	2.979	2.979	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
010	Prestiti e anticipazioni	67.586	67.479	106	2.675	1.136	86	282	223	475	181	293	2.675	
020	Banche centrali	27	27	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
030	Amministrazioni pubbliche	291	291	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
040	Enti creditizi	4.870	4.870	-	4	4	-	-	-	-	-	-	4	
050	Altre società finanziarie	6.068	6.068	-	37	13	1	1	-	21	-	1	37	
060	Società non finanziarie	23.924	23.905	19	1.929	940	50	184	108	277	120	250	1.929	
070	Di cui PMI	13.556	13.540	16	1.764	821	47	179	102	259	118	237	1.764	
080	Famiglie	32.406	32.319	88	704	179	35	97	114	176	61	41	704	
090	Titoli di debito	15.805	15.805	-	5	5	-	-	-	-	-	-	5	
100	Banche centrali	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
110	Amministrazioni pubbliche	14.931	14.931	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
120	Enti creditizi	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
130	Altre società finanziarie	845	845	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
140	Società non finanziarie	29	29	-	5	5	-	-	-	-	-	-	5	
150	Esposizioni fuori bilancio	5.312	-	-	101	-	-	-	-	-	-	-	101	
160	Banche centrali	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
170	Amministrazioni pubbliche	18	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
180	Enti creditizi	607	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
190	Altre società finanziarie	425	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
200	Società non finanziarie	3.915	-	-	100	-	-	-	-	-	-	-	100	
210	Famiglie	346	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1	
220	Totale	91.682	86.263	106	2.781	1.141	86	282	223	475	181	293	2.781	

QUALITÀ CREDITIZIA DEI PRESTITI E DELLE ANTICIPAZIONI A SOCIETÀ NON FINANZIARIE PER SETTORE ECONOMICO (EU CQ5)

31/12/2022 C Min		Valore contabile lordo				Riduzione di valore accumulata	Variazioni negative accumulate del valore equo dovute al rischio di credito su esposizioni deteriorate
			Di cui deteriorate	Di cui prestiti e anticipazioni soggetti a riduzione di valore			
						Di cui in stato di default	
010	Agricoltura, silvicoltura e pesca	1.370	60	60	1.370	-53	-
020	Attività estrattiva	58	7	7	58	-6	-
030	Attività manifatturiera	9.820	324	324	9.820	-235	-
040	Fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata	628	17	17	628	-16	-
050	Approvvigionamento idrico	321	17	17	321	-16	-
060	Costruzioni	1.477	376	376	1.477	-262	-
070	Commercio all'ingrosso e al dettaglio	3.762	188	188	3.762	-147	-
080	Trasporto e stoccaggio	1.030	33	33	1.030	-33	-
090	Servizi di alloggio e di ristorazione	1.121	190	190	1.121	-106	-
100	Servizi di informazione e comunicazione	547	23	23	547	-19	-
110	Attività finanziarie e assicurative	2.268	521	521	2.268	-304	-
120	Attività immobiliari	216	-	-	216	-2	-
130	Attività professionali, scientifiche e tecniche	1.637	67	67	1.637	-49	-
140	Attività amministrative e di servizi di supporto	1.074	54	54	1.074	-44	-
150	Amministrazione pubblica e difesa, previdenza sociale obbligatoria	-	-	-	-	-	-
160	Istruzione	41	1	1	41	-1	-
170	Attività dei servizi sanitari e di assistenza sociale	233	6	6	233	-7	-
180	Attività artistiche, di intrattenimento e divertimento	130	28	28	130	-22	-
190	Altri servizi	120	19	19	120	-13	-
200	Totale	25.853	1.929	1.929	25.853	-1.334	-

VALUTAZIONE DELLE GARANZIE REALI - PRESTITI E ANTICIPAZIONI (EU CQ6)

31/12/2022 C Mln	Prestiti e anticipazioni											
	In bonis	Deteriorati				Scaduti da > 90 giorni						
		Di cui scaduti da > 30 giorni ≤ 90 giorni	Inadempienze probabili che non sono scadute o che sono scadute da ≤ 90 giorni	Di cui scaduti da > 90 giorni ≤ 180 giorni	Di cui scaduti da > 180 giorni ≤ 1 anno	Di cui scaduti da > 1 anno ≤ 2 anni	Di cui scaduti da > 2 anni ≤ 5 anni	Di cui scaduti da > 5 anni ≤ 7 anni	Di cui scaduti da > 7 anni			
010 Valore contabile lordo	70.260	67.586	106	2.675	1.136	1.538	86	282	223	475	181	293
020 Di cui garantiti	42.013	40.882	84	1.131	519	612	54	135	115	191	47	70
030 Di cui garantiti da beni immobili	34.798	33.131	79	1.667	805	862	49	168	152	276	88	129
040 Di cui strumenti con rapporto LTV superiore al 60 % e inferiore o pari al 80 %	7.818	7.576		242	108	133						
050 Di cui strumenti con rapporto LTV superiore all'80 % e inferiore o pari al 100 %	4.171	3.970		201	95	106						
060 Di cui strumenti con LTV superiore al 100 %	3.901	3.413		488	221	267						
070 Riduzione di valore accumulata per attività garantite	-738	-248	-5	-490	-200	-291	-19	-49	-41	-94	-30	-59
080 Garanzie reali												
090 Di cui valore limitato al valore dell'esposizione	36.419	35.586	78	833	429	404	28	95	89	135	33	24
100 Di cui beni immobili	32.719	31.909	72	809	420	389	28	92	88	126	31	24
110 Di cui valore oltre il limite	76.926	73.264	126	3.662	1.717	1.945	-	-	-	-	-	-
120 Di cui beni immobili	75.325	72.078	125	3.247	1.562	1.685	-	-	-	-	-	-
130 Garanzie finanziarie ricevute	11.939	11.741	14	198	111	87	18	30	14	18	5	3
140 Cancellazioni parziali accumulate	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

GARANZIE REALI OTTENUTE ACQUISENDONE IL POSSESSO E TRAMITE PROCEDURE DI ESCUSSIONE (EU CQ7)

31/12/2022 € Mln		Garanzie reali ottenute acquisendone il possesso	
		Valore al momento della rilevazione iniziale	Variazioni negative accumulate
010	Immobili, impianti e macchinari (PP&E)	-	-
020	Diverse da PP&E	34	-11
030	Beni immobili residenziali	-	-
040	Beni immobili non residenziali	34	-11
050	Beni mobili (auto, imbarcazioni, ecc.)	-	-
060	Strumenti di capitale e di debito	-	-
070	Altre garanzie reali	-	-
080	Totale	34	-11

GARANZIE REALI OTTENUTE ACQUISENDONE IL POSSESSO E TRAMITE PROCEDURE DI ESCUSSIONE - DISAGGREGAZIONE PER ANZIANITÀ (EU CQ8)

31/12/2022 C Mln		Riduzione del debito residuo		Totale delle garanzie reali ottenute acquisendone il possesso		Esecuzione forzata ≤ 2 anni		Esecuzione forzata > 2 anni ≤ 5 anni		Esecuzione forzata > 5 anni		Di cui attività non correnti possedute per la vendita	
		Valore contabile lordo	Variazioni negative accumulate	Valore al momento della rilevazione iniziale	Variazioni negative accumulate	Valore al momento della rilevazione iniziale	Variazioni negative accumulate	Valore al momento della rilevazione iniziale	Variazioni negative accumulate	Valore al momento della rilevazione iniziale	Variazioni negative accumulate	Valore al momento della rilevazione iniziale	Variazioni negative accumulate
010	Garanzie reali ottenute acquisendone il possesso classificate come PP&E	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
020	Garanzie reali ottenute acquisendone il possesso diverse da quelle classificate come PP&E	-	-	34	-11	34	-11	-	-	-	-	-	-
030	Beni immobili residenziali	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
040	Beni immobili non residenziali	-	-	34	-11	34	-11	-	-	-	-	-	-
050	Beni mobili (auto, imbarcazioni, ecc.)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
060	Strumenti di capitale e di debito	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
070	Altre garanzie reali	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
080	Totale	-	-	34	-11	34	-11	-	-	-	-	-	-

PROSPETTO RWA DELLE ESPOSIZIONI SOGGETTE AL RISCHIO DI CREDITO IN BASE AL METODO IRB (EU CR8)

31/12/2022 € Mln		Importo dell'esposizione ponderato per il rischio
1	Importo dell'esposizione ponderato per il rischio al termine del precedente periodo di riferimento	6.569
2	Dimensioni delle attività (+/-)	-240
3	Qualità delle attività (+/-)	97
4	Aggiornamenti del modello (+/-)	1.059
5	Metodologia e politica (+/-)	-
6	Acquisizioni e dismissioni (+/-)	-3
7	Oscillazioni del cambio (+/-)	-
8	Altro (+/-)	-
9	Importo dell'esposizione ponderato per il rischio al termine del periodo di riferimento	7.483

ESPOSIZIONI DA FINANZIAMENTI SPECIALIZZATI E IN STRUMENTI DI CAPITALE IN BASE AL METODO DELLA PONDERAZIONE SEMPLICE (EU CR10)

Finanziamenti specializzati: finanziamento di progetti (project finance) (metodo di assegnazione)							
Categorie regolamentari	Durata residua	Esposizioni in bilancio	Esposizioni fuori bilancio	Fattore di ponderazione del rischio	Valore dell'esposizione	Importo dell'esposizione ponderato per il rischio	Importo delle perdite attese
Categoria 1	Inferiore a 2,5 anni	-	-	50%	-	-	-
	Pari o superiore a 2,5 anni	39	2	70%	40	23	-
Categoria 2	Inferiore a 2,5 anni	-	1	70%	-	-	-
	Pari o superiore a 2,5 anni	44	17	90%	53	39	-
Categoria 3	Inferiore a 2,5 anni	-	-	115%	-	-	-

	Pari o superiore a 2,5 anni	-	-	115%	-	-	-
Categoria 4	Inferiore a 2,5 anni	-	-	250%	-	-	-
	Pari o superiore a 2,5 anni	-	-	250%	-	-	-
Categoria 5	Inferiore a 2,5 anni	-	-	-	-	-	-
	Pari o superiore a 2,5 anni	-	-	-	-	-	-
Totale	Inferiore a 2,5 anni	-	1	-	-	-	-
	Pari o superiore a 2,5 anni	83	19	-	93	62	1

Finanziamenti specializzati: beni immobili generatori di reddito e beni immobili non residenziali ad alta volatilità (metodo di assegnazione)							
Categorie regolamentari	Durata residua	Esposizioni in bilancio	Esposizioni fuori bilancio	Fattore di ponderazione del rischio	Valore dell'esposizione	Importo dell'esposizione ponderato per il rischio	Importo delle perdite attese
Categoria 1	Inferiore a 2,5 anni	8	-	50%	8	5	-
	Pari o superiore a 2,5 anni	25	-	70%	25	15	-
Categoria 2	Inferiore a 2,5 anni	-	-	70%	-	-	-
	Pari o superiore a 2,5 anni	4	-	90%	4	3	-
Categoria 3	Inferiore a 2,5 anni	-	-	115%	-	-	-
	Pari o superiore a 2,5 anni	-	-	115%	-	-	-
Categoria 4	Inferiore a 2,5 anni	-	-	250%	-	-	-
	Pari o superiore a 2,5 anni	-	-	250%	-	-	-
Categoria 5	Inferiore a 2,5 anni	-	-	-	-	-	-
	Pari o superiore a 2,5 anni	-	-	-	-	-	-
Totale	Inferiore a 2,5 anni	8	-	-	8	5	-
	Pari o superiore a 2,5 anni	30	-	-	30	18	-

Le seguenti tabelle non sono pubblicate in quanto non applicabili per il Gruppo alla data del 31 dicembre 2022: EU CCR7, EU MR2-B e EU INS1.

TECNICHE DI CRM - QUADRO D'INSIEME: INFORMATIVA SULL'USO DI TECNICHE DI ATTENUAZIONE DEL RISCHIO DI CREDITO (EU CR3)

31/12/2022 € Mln		Valore contabile non garantito	Valore contabile garantito	di cui garantito da		
				garanzie reali	garanzie finanziarie	derivati su crediti
1	Prestiti e anticipazioni	22.985	48.357	36.419	11.939	-
2	Titoli di debito	14.946	834	-	834	-
3	Totale	37.931	49.191	36.419	12.773	-
4	<i>di cui esposizioni deteriorate</i>	130	1.031	833	198	-
EU-5	<i>di cui in stato di default</i>	-	-	-	-	-

METODO STANDARDIZZATO: ESPOSIZIONE AL RISCHIO DI CREDITO ED EFFETTI DELLA CRM (EU CR4)

Classi di esposizioni 31/12/2022 € Mln		Esposizioni pre-CCF e pre-CRM		Esposizioni post-CCF e post-CRM		RWA e densità degli RWA	
		Esposizioni in bilancio	Esposizioni fuori bilancio	Esposizioni in bilancio	Esposizioni fuori bilancio	RWA	Densità degli RWA (%)
1	Amministrazioni centrali o banche centrali	21.678	1	29.955	7	1.999	7%
2	Amministrazioni regionali o autorità locali	116	403	116	10	25	20%
3	Organismi del settore pubblico	43	28	43	4	47	100%
4	Banche multilaterali di sviluppo	-	-	104	-	-	0%
5	Organizzazioni internazionali	-	-	-	-	-	-
6	Enti	8.041	3.313	7.937	402	3.970	48%
7	Imprese	16.468	17.166	14.041	2.054	12.659	79%
8	Al dettaglio	1.635	373	1.341	202	942	61%
9	Garantite da ipoteche su beni immobili	3.028	-	3.028	-	1.110	37%
10	Esposizioni in stato di default	376	74	332	16	374	107%
11	Esposizioni associate a un rischio particolarmente elevato	253	101	241	35	413	150%
12	Obbligazioni garantite	-	-	-	-	-	-
13	Enti e imprese con valutazione del merito di credito a breve termine	-	-	-	-	-	-
14	Organismi di investimento collettivo	161	4	161	2	389	239%
15	Strumenti di capitale	327	-	327	-	328	100%
16	Altre posizioni	2.474	-	2.474	-	1.697	69%
17	TOTALE	54.601	21.463	60.101	2.731	23.953	38%

METODO IRB: EFFETTO SUGLI IMPORTI DELLE ESPOSIZIONI PONDERATI PER IL RISCHIO DEI DERIVATI SU CREDITI UTILIZZATI NELL'AMBITO DELLE TECNICHE DI CRM (EU CR7)

31/12/2022 € Mln		Importo dell'esposizione ponderato per il rischio prima dei derivati su crediti	Importo effettivo dell'esposizione ponderato per il rischio
1	Esposizioni in base all'F-IRB	-	-
2	Amministrazioni centrali e banche centrali	-	-
3	Enti	-	-
4	Imprese	-	-
4,1	<i>di cui imprese – PMI</i>	-	-
4,2	<i>di cui imprese – finanziamenti specializzati</i>	-	-
5	Esposizioni in base all'A-IRB	-	7.483
6	Amministrazioni centrali e banche centrali	-	-
7	Enti	-	-
8	Imprese	-	1.370
8,1	<i>di cui imprese – PMI</i>	-	803
8,2	<i>di cui imprese – finanziamenti specializzati</i>	-	85
9	Al dettaglio	-	6.113
9,1	<i>di cui al dettaglio – PMI, garantite da beni immobili</i>	-	677
9,2	<i>di cui al dettaglio – non PMI, garantite da beni immobili</i>	-	3.033
9,3	<i>di cui al dettaglio – rotative qualificate</i>	-	36
9,4	<i>di cui al dettaglio – PMI, altre</i>	-	1.541
9,5	<i>di cui al dettaglio – non PMI, altre</i>	-	825
10	TOTALE (comprese le esposizioni in base all'F-IRB e le esposizioni in base all'A-IRB)	-	7.483

METODO IRB: INFORMATIVA SULLA MISURA DI UTILIZZO DELLE TECNICHE DI CRM (EU CR7-A)

A-IRB	Totale delle esposizioni	Tecniche di attenuazione del rischio di credito											Metodi di attenuazione del rischio di credito nel calcolo degli RWEA			
		Protezione del credito di tipo reale (FCP)										Protezione del credito di tipo personale (UFCP)		RWEA senza effetti di sostituzione (solo effetti di riduzione)	RWEA con effetti di sostituzione (effetti sia di riduzione che di sostituzione)	
		Parte di esposizioni coperte da garanzie reali finanziarie (%)	Parte di esposizioni coperte da altre garanzie reali ammissibili (%)	Parte di esposizioni coperte da garanzie immobiliari (%)	Parte di esposizioni coperte da crediti (%)	Parte di esposizioni coperte da altre garanzie reali su beni materiali (%)	Parte di esposizioni coperte da altri tipi di protezione del credito di tipo reale (%)	Parte di esposizioni coperte da depositi in contante (%)	Parte di esposizioni coperte da polizze di assicurazione vita (%)	Parte di esposizioni coperte da strumenti detenuti da terzi (%)	Parte di esposizioni coperte da garanzie personali (%)	Parte di esposizioni coperte da derivati su crediti (%)				
1	Amministrazioni centrali e banche centrali	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2	Enti	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
3	Imprese	2.612	-	16,4%	16,4%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1.370
3,1	<i>di cui imprese – PMI</i>	1.625	-	24,9%	24,9%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	803
3,2	<i>di cui imprese – finanziamenti specializzati</i>	131	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	85
3,3	<i>di cui imprese – altro</i>	856	-	2,8%	2,8%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	482
4	Al dettaglio	30.226	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	6.113
4,1	<i>di cui al dettaglio – PMI, garantite da beni immobili</i>	2.685	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	677
4,2	<i>di cui al dettaglio – non PMI, garantite da beni immobili</i>	20.215	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3.033
4,3	<i>di cui al dettaglio – rotative qualificate</i>	109	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	36
4,4	<i>di cui al dettaglio – PMI, altre</i>	3.951	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1.541
4,5	<i>di cui al dettaglio – non PMI, altre</i>	3.267	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	825
5	Totale	32.838	-	1,30%	1,30%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	7.483

2.3.1 Tecniche di mitigazione del rischio di credito

All'interno del Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia, la mitigazione del rischio di credito viene perseguita tramite l'adozione di adeguati strumenti e tecniche di attenuazione.

In particolare, le attività di raccolta e gestione delle garanzie sono regolate da specifici processi, con la chiara definizione di ruoli, responsabilità e controlli a presidio. Puntuale attenzione viene riservata alla raccolta ed alla gestione delle garanzie, mediante la definizione di requisiti generali e specifici, con particolare riferimento alle regole e alle procedure di monitoraggio della persistenza dei requisiti delle garanzie (certezza giuridica, tempestività di realizzo e congruità del loro valore rispetto all'esposizione garantita).

Gli standard di valutazione degli immobili in garanzia delle esposizioni creditizie del Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia, compendiate all'interno delle «Politiche di Valutazione degli Immobili a Garanzia delle Esposizioni», recepiscono le Linee Guida ABI tempo per tempo vigenti, redatte tenendo conto dei principi applicati in ambito regolamentare internazionale ("International Valuation Standards" e "European Valuation Standards").

Nel mese di ottobre 2022 si è dato corso ad un aggiornamento delle Politiche, con l'obiettivo di realizzare un ulteriore rafforzamento del framework complessivo. I principali elementi confermati rispetto alle versioni precedenti sono stati:

- il ruolo delle funzioni specialistiche Crédit Agricole Group Solutions nel governo e presidio della qualità delle valutazioni, con particolare riferimento ai processi di assegnazione degli incarichi, alle metodologie di valutazione adottate e ai criteri di selezione dei soggetti valutatori;
- il framework di controlli con definizione di modalità e periodicità di esecuzione e rendicontazione;
- l'utilizzo di tipologie di valutazioni differenziate in funzione di:
 - qualità e importo del prestito garantito;
 - momento della concessione;
 - tipologia di immobile;
 - stato di sviluppo dell'immobile;
- la definizione di un elenco qualificato dei soggetti valutatori accreditati, con attribuzione di specifiche competenze e ambiti di incarico anche in funzione della presenza o meno di certificazione RICS (Royal Institution of Chartered Surveyors).

Mentre, con l'aggiornamento, sono state introdotti i seguenti affinamenti:

- l'accelerazione delle rivalutazioni degli immobili a garanzia dei crediti non performing,
- l'adeguamento dei contenuti delle valutazioni a quanto previsto dagli aggiornamenti degli standard normativi – sia nazionali che internazionali (ABI, IVS-International Valuation Standards, EVS-European Valuation Standards e RICS-Royal Institution of Chartered Surveyors) – con conseguente aggiornamento dei format di perizia;
- l'inserimento nella perizia di eventuali fattori ESG che influenzano il valore del bene. In particolare essi dovranno essere raccolti a livello informativo e ove possibile alcuni di essi (come ad esempio gli indici di prestazione energetica, la classe energetica degli edifici o i dati di emissione di CO2) potranno essere presi in considerazione nello sviluppo del calcolo del valore dell'immobile;
- la razionalizzazione del processo di sorveglianza annuale, prevedendo tra i driver per definire la frequenza di valutazione, oltre alle soglie di importo, qualità del credito e tipologia di controparte, anche l'inserimento della combinazione tra svalutazione statistica e Loan to Value, come richiesto dalla normativa.

Inoltre nel corso del 2022, il Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia ha concentrato i propri sforzi nella piena integrazione del Credito Valtellinese. In questo contesto, hanno trovato spazio le attività di rafforzamento dei processi e delle procedure per la gestione dell'intero ciclo di vita delle Garanzie Pubbliche che per volumi assumono carattere strategico soprattutto a seguito delle misure in risposta alla crisi pandemica da COVID-19, ed alle crisi determinate dall'aumento del costo delle materie prime e del conflitto tra Russia ed Ucraina.

3. Composizione e gestione della liquidità

La sezione relativa alla Composizione e Gestione della Liquidità contiene le informazioni quantitative e qualitative relative al Liquidity Coverage Ratio (LCR) e al Net Stable Funding Ratio (NSFR) al 31 dicembre 2022 del Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia, ai sensi dell'articolo 451 bis del CRR.

3.1 Informativa qualitativa

Gestione del rischio di liquidità (EU LIQA)

a) Strategie e processi nella gestione del rischio di liquidità: Orientamento a mantenere una elevata copertura di impieghi clientela con raccolta clientela. Il Gruppo ha implementato un monitoraggio costante della raccolta clientela con l'obiettivo di indirizzare la rete verso forme di raccolta più stabile. Come definito nella policy Rischio Liquidità, il modello per la gestione ed il monitoraggio del rischio di liquidità da parte del servizio ALM e Tesoreria si articola su tre livelli:

- Infra - giornaliera,
- breve termine,
- medio - lungo termine.

Tale modello di gestione permette una diversificazione delle fonti di finanziamento: la raccolta clientela (soprattutto retail) rimane la maggiore fonte di finanziamento, sul mercato interbancario la principale controparte è rappresentata dalla Controllante Crédit Agricole SA, mentre sul medio - lungo periodo le principali fonti di funding sono TLTRO ed emissioni di Covered Bond.

b) Struttura e organizzazione della funzione di gestione del rischio di liquidità: nell'ambito del processo di gestione del rischio di liquidità, la responsabilità primaria è rimessa, secondo le rispettive competenze, agli organi/funzioni aziendali i quali devono essere pienamente consapevoli del livello di esposizione della banca.

In particolare:

- Al Consiglio di Amministrazione è attribuito il ruolo di organo con funzione di supervisione strategica e pertanto ha la responsabilità di definire le politiche di governo ed i processi di gestione del rischio di liquidità,
- Al Chief Financial Officer (CFO), che delega la Direzione Finanza (DF), è attribuito il ruolo di funzione responsabile della gestione e della misurazione del rischio di liquidità,
- Alla Direzione Rischi Controlli Permanenti (DRCP) è attribuito il ruolo di funzione responsabile del controllo.

c) Grado di centralizzazione della gestione della liquidità e interazione tra le unità del gruppo: La gestione della liquidità è svolta in maniera accentrata dalla capogruppo Crédit Agricole Italia. Il dispositivo di gestione del Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia copre la totalità del perimetro di consolidamento prudenziale considerato ai fini della liquidità. Tale perimetro al 31.12.2022 include Crédit Agricole Italia (Capogruppo) e la controllata Crédit Agricole Leasing Italia.

d) Sistemi di segnalazione e misurazione del rischio di liquidità: Il Gruppo ha sviluppato uno strumento (denominato NEWDEAL) che permette la raccolta dati ed il consolidamento dei bilanci di liquidità su base mensile.

Tale strumento consente d'identificare le singole poste dell'attivo e del passivo di bilancio e la riclassificazione delle stesse in sezioni omogenee in termini di rischio di liquidità. Questo strumento include inoltre uno scadenziere dettagliato di ciascuna voce del bilancio. Inoltre permette di monitorare mensilmente indicatori di liquidità interna

(bilancio di liquidità, riserve, scenari di stress, concentrazione delle scadenze a mlt ecc) ed indicatori normativi (LCR, NSFR, ALMM).

La gestione del rischio di liquidità è ben integrata anche nel processo di pianificazione prospettica. In sede di predisposizione di BDG e PMT, infatti, il gruppo Bancario Crédit Agricole Italia, oltre a stimare tutti gli indicatori regolamentari e gestionali, valuta la fattibilità del piano anche in termini di impatti economici.

- e) Politiche di copertura e mitigazione del rischio di liquidità: le politiche di mitigazione del rischio di liquidità poste in essere dal Gruppo Crédit Agricole Italia consistono nel controllo dei deflussi di liquidità che si concretizzerebbero in tempi di crisi.

Ciò viene declinato come segue:

- nell'intraday: il Gruppo monitora il rischio legato all'operatività quotidiana con l'obiettivo di far fronte senza interruzioni ai propri obblighi, sia in una situazione di continuità operativa sia in caso di stress. La gestione infra giornaliera comporta: il monitoraggio e il controllo dei flussi di cassa, la predisposizione di riserve di liquidità (attivi negoziabili e non, eleggibile per il pool presso la Banca d'Italia), la definizione di specifiche azioni da mettere in atto in caso di carenza di liquidità dei mercati;

- nel breve termine: il Gruppo gestisce il rischio con l'obiettivo principale di soddisfare gli impegni di pagamento previsti e non, con la finalità di assicurare il normale svolgimento dell'attività. In linea con Crédit Agricole s.a., il Gruppo limita l'esposizione a breve termine al fine di dotarsi di una struttura di bilancio che sia caratterizzata da un'eccedenza di attivi facilmente liquidabili per il rifinanziamento a breve termine;

- nel medio-lungo termine: il Gruppo gestisce il bilancio con la finalità di garantire l'equilibrio strutturale tra risorse stabili (clientela, mercato, fondi propri) e impieghi durevoli (crediti clientela, immobilizzazioni, investimenti), limitando la trasformazione di risorse di mercato a breve termine in impieghi commerciali a medio/lungo termine.

- f) Piani di finanziamento di emergenza: il Gruppo Crédit Agricole Italia dispone di un Contingency Funding Plan, approvato dal Consiglio di Amministrazione del Gruppo il 20 dicembre 2022, che definisce l'insieme delle politiche, procedure e piani d'azione per rispondere tempestivamente a eventuali crisi di liquidità.

Il piano d'urgenza identifica:

- indicatori quantitativi per individuare eventuali vulnerabilità nella posizione di liquidità del Gruppo;
- tre diversi livelli di crisi con piani di rientro specifici;
- le responsabilità relative alla gestione delle situazioni di crisi;
- le misure correttive da adottare.

A seguire i tre livelli di crisi distinti in base alla severità della situazione:

- livello giallo: la situazione necessita di una sorveglianza maggiore rispetto alla normale operatività e di misure di debole ampiezza;

- livello arancio: la situazione necessita dell'attuazione in opera di misure non consuete per far fronte alla crisi;

- livello rosso: la situazione necessita della messa in opera di mezzi eccezionali per far fronte alla crisi.

Il sistema si basa su una governance dedicata in caso di attivazione del piano di emergenza, che comprende in particolare un comitato di crisi presieduto dalla direzione generale. Il piano di emergenza del Gruppo viene testato annualmente.

- g) Stress test di liquidità: il Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia, effettua regolarmente stress di liquidità di diversa intensità per verificare e garantire la disponibilità di attività liquide sufficienti per far fronte a situazioni di crisi di liquidità. Oltre al calcolo dell'indicatore regolamentare LCR, sono previste mensilmente delle prove di stress per le quali vengono valutate delle soglie di tolleranza in termini di tempo di sopravvivenza. Gli scenari individuati sono i seguenti:

- Scenario di crisi idiosincronica: permette di testare l'impatto di una crisi di fiducia che ricade sulla banca stessa.

- Scenario di crisi sistemica: corrisponde ad una situazione di crisi del sistema di rifinanziamento sui mercati finanziari.
- Scenario di crisi globale: corrisponde alla combinazione di una crisi sistemica e di una crisi idiosincratca.

Inoltre annualmente viene effettuato l'esercizio di Stress Test Inverso. I risultati delle simulazioni sono confrontati con limiti e soglie predefiniti dalla Controllante CA.sa e rendicontati periodicamente al top management nonché alla controllante. La tenuta degli stress è analizzata e garantita anche in linea prospettica in quanto il controllo è integrato nel processo di Funding Plan.

- h) Framework della gestione del rischio di liquidità: il quadro di definizione del Risk Appetite Framework del Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia si riferisce all'insieme di propensione al rischio, soglie di tolleranza, limiti di rischio, politiche di governo dei rischi e relativi processi necessari per definirli e attuarli, in coerenza con il massimo rischio assumibile, il modello di business e il piano strategico del Gruppo. In coerenza con le linee guida CA.sa, GBCAI ha definito per il proprio RAF 2022 l'inquadramento degli indicatori di rischio articolato su quattro livelli e ogni livello si caratterizza per specifiche logiche di scelta degli indicatori e definizione o meno di soglie e limiti di RAF.

Ai fini dell'inquadramento del framework strategico della liquidità, si riporta il Cruscotto Indicatori del Gruppo per l'anno 2022, con la declinazione delle soglie di Tolerance (il livello sopra la soglia di Tolerance corrisponde al Risk Appetite- il budget è compreso all'interno del Risk Appetite) e i limiti di Capacity:

LCR

- Risk Tolerance: la soglia è fissata al 105% + buffer che è stato ricalcolato ad ogni rilevazione e definito come il 75% del TLTRO III nettato dei titoli a garanzia del prestito stesso e dei prestiti AGOS legati all'operazione (700 mln€), come da metodologia CA.sa
- Risk Capacity: livello minimo stabilito dal regolatore per il 2022 pari a 100%.

NSFR

- Risk Tolerance: soglia pari a 110%, definita a livello di Gruppo CA.sa
- Risk Capacity: livello minimo regolamentare per il 2022 pari a 100%.

Dal 2022, sulla base delle indicazioni ricevute dalla Capogruppo, l'indicatore PRS* e i Liquidity Stress rientrano tra gli indicatori di secondo livello per i quali sono state definite specifiche soglie di allerta in linea con la metodologia CA.sa:

PRS*(PRS al netto del TLTRO)

- Risk Tolerance: soglia pari a 10.000 mln€ per il primo semestre ed a 11.300mln€ per il secondo.

Liquidity Stress

- Risk Tolerance: orizzonte temporale che il Gruppo è in grado di fronteggiare in caso di crisi di liquidità di differente gravità:
 - Sistemica: soglia temporale fissata maggiore ai 12 mesi;
 - Idiosincratca: soglia temporale fissata maggiore ai 3 mesi;
 - Globale: soglia temporale fissata maggiore ad 1 mese.
- i) Adeguatezza dei dispositivi di gestione del rischio di liquidità rispetto al profilo e alla strategia dell'istituto: il Gruppo redige annualmente la dichiarazione sull'adeguatezza del sistema di gestione del rischio di Liquidità al fine di assicurare che lo stesso sia in linea con il profilo e la strategia del gruppo. Tale dichiarazione (ILAAP - Internal Liquidity Adequacy and Assessment Process) è oggetto di validazione, oltre che da CFO e CRO, anche dal Consiglio di Amministrazione di Crédit Agricole Italia.

3.2 Informativa quantitativa

INFORMAZIONI QUANTITATIVE DELL'LCR (EU LIQ1)

EU 1a	Trimestre che termina il (GG Mese AAAA)	Totale valore non ponderato (media)				Totale valore ponderato (media)			
		31 dicembre 2022	30 settembre 2022	30 giugno 2022	31 marzo 2022	31 dicembre 2022	30 settembre 2022	30 giugno 2022	31 marzo 2022
EU 1b	Numero di punti di dati usati per il calcolo delle medie	12	12	12	12	12	12	12	12
ATTIVITÀ LIQUIDE DI ELEVATA QUALITÀ									
1	Totale delle attività liquide di elevata qualità (HQLA)					22.254	24.105	25.392	24.015
DEFLUSSI DI CASSA									
2	Depositi al dettaglio e depositi di piccole imprese, di cui	46.640	46.374	45.928	43.218	3.029	3.114	3.183	3.029
3	Depositi stabili	33.082	31.080	28.951	26.586	1.654	1.554	1.448	1.329
4	Depositi meno stabili	13.558	15.294	16.977	16.632	1.375	1.560	1.736	1.699
5	Finanziamento all'ingrosso non garantito	14.385	15.480	16.151	15.835	5.554	6.076	6.485	6.418
6	Depositi operativi (tutte le controparti) e depositi in reti di banche cooperative	6.049	6.461	6.624	6.644	1.491	1.594	1.635	1.639
7	Depositi non operativi (tutte le controparti)	8.276	8.981	9.481	9.155	4.004	4.444	4.805	4.743
8	Debito non garantito	59	38	45	36	59	38	45	36
9	Finanziamento all'ingrosso garantito					-	-	-	-
10	Obblighi aggiuntivi	3.923	4.029	4.129	4.109	970	955	919	853
11	Deflussi connessi ad esposizioni in derivati e altri obblighi in materia di garanzie reali	605	532	459	386	605	532	459	386
12	Deflussi connessi alla perdita di finanziamenti su prodotti di debito	-	-	-	-	-	-	-	-
13	Linee di credito e di liquidità	3.318	3.496	3.670	3.724	365	422	460	467
14	Altre obbligazioni di finanziamento contrattuali	265	254	213	146	265	254	213	146
15	Altre obbligazioni di finanziamento potenziali	1.522	1.444	1.369	1.342	76	72	68	67
16	TOTALE DEI DEFLUSSI DI CASSA					9.894	10.471	10.868	10.513
AFFLUSSI DI CASSA									
17	Prestiti garantiti (ad es. contratti di vendita con patto di riacquisto passivo)	-	-	-	-	-	-	-	-
18	Afflussi da esposizioni pienamente in bonis	3.473	3.024	2.571	2.399	2.405	2.063	1.681	1.545
19	Altri afflussi di cassa	5	57	55	53	5	57	55	53
EU-19a	(Differenza tra gli afflussi ponderati totali e i deflussi ponderati totali derivanti da operazioni in paesi terzi in cui vigono restrizioni al trasferimento o che sono denominate in valute non convertibili)								
EU-19b	(Afflussi in eccesso da un ente creditizio specializzato connesso)								
20	TOTALE DEGLI AFFLUSSI DI CASSA	3.479	3.081	2.626	2.452	2.410	2.120	1.737	1.598
EU-20a	Afflussi totalmente esenti	-	-	-	-	-	0	0	0
EU-20b	Afflussi soggetti al massimale del 90 %	-	-	-	-	-	0	0	0
EU-20c	Afflussi soggetti al massimale del 75 %	3.479	3.081	2.626	2.452	2.410	2.120	1.737	1.598
VALORE CORRETTO TOTALE									
EU-21	RISERVA DI LIQUIDITÀ					22.254	24.105	25.392	24.015
22	TOTALE DEI DEFLUSSI DI CASSA NETTI*					7.483	8.351	9.132	8.915
23	COEFFICIENTE DI COPERTURA DELLA LIQUIDITÀ					301%	291%	280%	270%

*Le uscite di cassa nette sono calcolate sulla media sugli importi osservati (sulle 12 dichiarazioni regolamentari interessate) inclusa l'applicazione di un tetto alle entrate di cassa (massimo 75% delle uscite lordi), se applicabile.

* i dati dell'LCR medio precedenti a dic-22 sono stati riesposti a seguito della revisione, concordata con BCE, della metodologia di calcolo.

EU LIQ B	Informazioni qualitative su LCR, ad integrazione del modello EU LIQ1	
(a)	Principali driver dei risultati LCR ed evoluzione nel tempo del contributo degli input al calcolo dell'LCR	Nel corso dell'esercizio 2022 l'indicatore LCR si è mantenuto ampiamente al di sopra del livello regolamentare pari al 100%, sostenuto in particolar modo da un elevato livello di riserve. L'indicatore a Dicembre 2022 si è attestato al 262%, sostanzialmente in linea rispetto ai trimestri precedenti.

(b)	Cambiamenti dell'LCR nel tempo	L'indicatore LCR del Gruppo Crédit Agricole Italia risulta stabile nel corso del 2022 con lievi variazioni dovute all'ordinaria operatività stagionale.
(c)	Effettiva concentrazione delle fonti di finanziamento	Il Gruppo dispone di limiti e soglie di allerta per il pilotaggio del rifinanziamento a MLT. In particolare il limite di concentrazione delle scadenze a medio lungo termine è volto a mantenere l'equilibrio tra le scadenze delle risorse a medio lungo termine (Covered Bond, TLTRO, AT1, T2) e le scadenze degli impieghi finanziari durevoli.
(d)	Composizione della riserva di liquidità dell'ente.	<p>Al 31 dicembre 2022, rispetto al totale delle riserve di liquidità del gruppo, risultavano disponibili 17,935 miliardi di euro (valore di mercato netto haircut) composti dai seguenti elementi:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Titoli dello stato italiano liberi per 13,835 miliardi di euro (Titoli HQLA) di cui 7,316 miliardi di euro in pool BCE; • Depositi in Banca Centrale eccedenti la riserva obbligatoria e cassa per 2,617 miliardi di euro; • Obbligazioni Bancarie Garantite autoritenute per totali 1,483 miliardi di euro (totalmente in pool BCE). <p>Delle riserve di liquidità libere del Gruppo vengono computate nel calcolo del LCR i titoli di stato italiano (al valore di mercato) e i depositi in banca centrale eccedenti la riserva obbligatoria e cassa.</p>
(e)	Esposizioni in derivati e potenziali richiami di garanzie	Esposizione in derivati non rilevante sul bilancio di liquidità del Gruppo
(f)	Currency mismatch nel LCR	Il Gruppo, redige mensilmente un bilancio di liquidità anche a livello di singola divisa diversa da EUR (CHF,JPY,USD e GBP) e lo comunica alla controllante Crédit Agricole SA. Vista la non materialità dell'esposizione di queste divise, non è previsto l'invio di alcun indicatore al regolatore.
(g)	Altre voci nel calcolo dell'LCR non sono incluse nel modello LCR ma considerate rilevanti per il proprio profilo di liquidità	Oltre al calcolo mensile del ratio, il Gruppo predispone il computo quotidiano dell'indicatore con lo scopo di avere una piena consapevolezza della posizione di liquidità a breve termine e per garantire il rispetto del requisito regolamentare nel continuo

COEFFICIENTE NETTO DI FINANZIAMENTO STABILE (EU LIQ2)

31/12/2022		a	b	c	d	e
Gruppo Crédit Agricole Italia		Valore non ponderato per durata residua				Valore ponderato
mln€		Privo di scadenza	< 6 mesi	da 6 mesi a < 1 anno	≥ 1 anno	
Elementi di finanziamento stabile disponibile (ASF)						
1	Elementi e strumenti di capitale	7.146	-	-	1.079	8.225
2	Fondi propri	7.146	-	-	1.079	8.225
3	Altri strumenti di capitale		-	-	-	-
4	Depositi al dettaglio		46.895	-	-	43.980
5	Depositi stabili		35.483	-	-	33.708
6	Depositi meno stabili		11.413	-	-	10.271
7	Finanziamento all'ingrosso:		21.624	1.112	11.962	19.678
8	Depositi operativi		5.752	-	-	2.876
9	Altri finanziamenti all'ingrosso		15.872	1.112	11.962	16.802
10	Passività correlate		-	-	-	-
11	Altre passività:	95	4.379	112	1.436	1.492
12	NSFR derivati passivi	95				
13	Tutte le altre passività e gli altri strumenti di capitale non compresi nelle categorie di cui sopra		4.379	112	1.436	1.492
14	Finanziamento stabile disponibile (ASF) totale					73.375
Elementi di finanziamento stabile richiesto (RSF)						
15	Totale delle attività liquide di elevata qualità (HQLA)					-
EU-15a	Attività vincolate per una durata residua pari o superiore a un anno in un aggregato di copertura		1	4	7.513	6.390
16	Depositi detenuti presso altri enti finanziari a fini operativi		0	-	-	0
17	Prestiti e titoli in bonis:		14.355	4.800	39.658	40.182
18	Operazioni di finanziamento tramite titoli in bonis con clienti finanziari garantite da HQLA di livello 1 soggette a un coefficiente di scarto dello 0%		-	-	-	-
19	Operazioni di finanziamento tramite titoli in bonis con clienti finanziari garantite da altre attività e prestiti e anticipazioni a enti finanziari		3.855	1.113	3.898	4.840
20	Prestiti in bonis a clienti costituiti da società non finanziarie, clienti al dettaglio e piccole imprese e prestiti a emittenti sovrani e organismi del settore pubblico, di cui		9.194	2.461	12.441	16.844
21	Con un fattore di ponderazione del rischio pari o inferiore al 35 % nel quadro del metodo standardizzato di Basilea II per il rischio di credito		17	8	87	69
22	Mutui ipotecari su immobili residenziali in bonis, di cui		1.241	1.129	22.434	17.664
23	Con un fattore di ponderazione del rischio pari o inferiore al 35 % nel quadro del metodo standardizzato di Basilea II per il rischio di credito		852	780	17.074	12.740
24	Altri prestiti e titoli che non sono in stato di default e che non sono ammissibili come HQLA, compresi gli strumenti di capitale negoziati in mercati e i prodotti in bilancio relativi al finanziamento al commercio		65	98	886	834
25	Attività correlate		-	-	-	-
26	Altre attività:		9.793	678	4.000	8.280
27	Merci negoziate fisicamente					
28	Attività fornite come margine iniziale per i contratti derivati e come contributo ai fondi di garanzia delle CCP					
29	NSFR derivati attivi					
30	NSFR derivati passivi prima della deduzione del margine di variazione fornito		2.269	-	-	113
31	Tutte le altre attività non comprese nelle categorie di cui sopra		7.524	678	4.000	8.167
32	Elementi fuori bilancio		-	-	4.830	326
33	RSF totale					55.179
34	Coefficiente netto di finanziamento stabile (%)					133%

30/09/2022		a	b	c	d	e
Gruppo Crédit Agricole Italia		Valore non ponderato per durata residua				Valore ponderato
mIn€		Privo di scadenza	< 6 mesi	da 6 mesi a < 1 anno	≥ 1 anno	
Elementi di finanziamento stabile disponibile (ASF)						
1	Elementi e strumenti di capitale	6.970	165	-	1.090	8.060
2	<i>Fondi propri</i>	6.970	165	-	1.090	8.060
3	<i>Altri strumenti di capitale</i>		-	-	-	-
4	Depositi al dettaglio		46.574	-	-	43.667
5	<i>Depositi stabili</i>		35.002	-	-	33.252
6	<i>Depositi meno stabili</i>		11.572	-	-	10.415
7	Finanziamento all'ingrosso:		16.931	11.272	12.175	24.105
8	<i>Depositi operativi</i>		5.698	-	-	2.849
9	<i>Altri finanziamenti all'ingrosso</i>		11.233	11.272	12.175	21.257
10	Passività correlate		-	-	-	-
11	Altre passività:	45	4.597	233	2.342	2.459
12	<i>NSFR derivati passivi</i>	45				
13	<i>Tutte le altre passività e gli altri strumenti di capitale non compresi nelle categorie di cui sopra</i>		4.597	233	2.342	2.459
14	Finanziamento stabile disponibile (ASF) totale					78.291
Elementi di finanziamento stabile richiesto (RSF)						
15	Totale delle attività liquide di elevata qualità (HQLA)					2.952
EU-15a	Attività vincolate per una durata residua pari o superiore a un anno in un aggregato di copertura		1	3	7.534	6.408
16	Depositi detenuti presso altri enti finanziari a fini operativi		0	-	-	0
17	Prestiti e titoli in bonis:		14.651	4.865	38.658	38.938
18	<i>Operazioni di finanziamento tramite titoli in bonis con clienti finanziari garantite da HQLA di livello 1 soggette a un coefficiente di scarto dello 0%</i>		-	-	-	-
19	<i>Operazioni di finanziamento tramite titoli in bonis con clienti finanziari garantite da altre attività e prestiti e anticipazioni a enti finanziari</i>		4.262	1.291	3.316	4.388
20	<i>Prestiti in bonis a clienti costituiti da società non finanziarie, clienti al dettaglio e piccole imprese e prestiti a emittenti sovrani e organismi del settore pubblico, di cui</i>		9.054	2.327	12.166	16.332
21	<i>Con un fattore di ponderazione del rischio pari o inferiore al 35 % nel quadro del metodo standardizzato di Basilea II per il rischio di credito</i>		30	7	94	79
22	<i>Mutui ipotecari su immobili residenziali in bonis, di cui</i>		1.255	1.162	22.252	17.349
23	<i>Con un fattore di ponderazione del rischio pari o inferiore al 35 % nel quadro del metodo standardizzato di Basilea II per il rischio di credito</i>		854	795	16.743	12.283
24	<i>Altri prestiti e titoli che non sono in stato di default e che non sono ammissibili come HQLA, compresi gli strumenti di capitale negoziati in mercati e i prodotti in bilancio relativi al finanziamento al commercio</i>		79	85	925	869
25	Attività correlate		-	-	-	-
26	Altre attività:		10.321	587	3.879	8.453
27	<i>Merci negoziate fisicamente</i>					
28	<i>Attività fornite come margine iniziale per i contratti derivati e come contributo ai fondi di garanzia delle CCP</i>					
29	<i>NSFR derivati attivi</i>					
30	<i>NSFR derivati passivi prima della deduzione del margine di variazione fornito</i>		2.098	-	-	105
31	<i>Tutte le altre attività non comprese nelle categorie di cui sopra</i>		8.223	587	3.879	8.348
32	Elementi fuori bilancio		-	-	4.790	320
33	RSF totale					57.070
34	Coefficiente netto di finanziamento stabile (%)					137%

30/06/2022		a	b	c	d	e
Gruppo Crédit Agricole Italia		Valore non ponderato per durata residua				Valore ponderato
mIn€		Privo di scadenza	< 6 mesi	da 6 mesi a < 1 anno	≥ 1 anno	
Elementi di finanziamento stabile disponibile (ASF)						
1	Elementi e strumenti di capitale	6.825	330	-	1.105	7.930
2	Fondi propri	6.825	330	-	1.105	7.930
3	Altri strumenti di capitale	-	-	-	-	-
4	Depositi al dettaglio	-	46.689	-	-	43.774
5	Depositi stabili	-	35.071	-	-	33.318
6	Depositi meno stabili	-	11.618	-	-	10.456
7	Finanziamento all'ingrosso:	-	15.011	12.285	13.453	25.818
8	Depositi operativi	-	5.391	-	-	2.696
9	Altri finanziamenti all'ingrosso	-	9.620	12.285	13.453	23.122
10	Passività correlate	-	-	-	-	-
11	Altre passività:	21	5.285	186	2.365	2.458
12	NSFR derivati passivi	21	-	-	-	-
13	Tutte le altre passività e gli altri strumenti di capitale non compresi nelle categorie di cui sopra	-	5.285	186	2.365	2.458
14	Finanziamento stabile disponibile (ASF) totale					79.980
Elementi di finanziamento stabile richiesto (RSF)						
15	Totale delle attività liquide di elevata qualità (HQLA)					2.746
EU-15a	Attività vincolate per una durata residua pari o superiore a un anno in un aggregato di copertura		1	3	7.675	6.528
16	Depositi detenuti presso altri enti finanziari a fini operativi		0	-	-	0
17	Prestiti e titoli in bonis:		14.662	4.527	38.912	38.975
18	Operazioni di finanziamento tramite titoli in bonis con clienti finanziari garantite da HQLA di livello 1 soggette a un coefficiente di scarto dello 0%		-	-	-	-
19	Operazioni di finanziamento tramite titoli in bonis con clienti finanziari garantite da altre attività e prestiti e anticipazioni a enti finanziari		4.932	1.027	3.025	4.031
20	Prestiti in bonis a clienti costituiti da società non finanziarie, clienti al dettaglio e piccole imprese e prestiti a emittenti sovrani e organismi del settore pubblico, di cui		8.422	2.319	12.685	16.533
21	Con un fattore di ponderazione del rischio pari o inferiore al 35% nel quadro del metodo standardizzato di Basilea II per il rischio di credito		31	6	96	81
22	Mutui ipotecari su immobili residenziali in bonis, di cui		1.262	1.165	22.033	17.385
23	Con un fattore di ponderazione del rischio pari o inferiore al 35% nel quadro del metodo standardizzato di Basilea II per il rischio di credito		848	795	16.389	12.196
24	Altri prestiti e titoli che non sono in stato di default e che non sono ammissibili come HQLA, compresi gli strumenti di capitale negoziati in mercati e i prodotti in bilancio relativi al finanziamento al commercio		47	16	1.169	1.025
25	Attività correlate		-	-	-	-
26	Altre attività:		9.528	564	3.883	8.194
27	Merci negoziate fisicamente		-	-	-	-
28	Attività fornite come margine iniziale per i contratti derivati e come contributo ai fondi di garanzia delle CCP		-	-	-	-
29	NSFR derivati attivi		-	-	-	-
30	NSFR derivati passivi prima della deduzione del margine di variazione fornito		1.775	-	-	89
31	Tutte le altre attività non comprese nelle categorie di cui sopra		7.753	564	3.883	8.105
32	Elementi fuori bilancio		-	-	4.184	277
33	RSF totale					56.720
34	Coefficiente netto di finanziamento stabile (%)					141%

31/03/2022		a	b	c	d	e
Gruppo Crédit Agricole Italia		Valore non ponderato per durata residua				Valore ponderato
mIn€		Privo di scadenza	< 6 mesi	da 6 mesi a < 1 anno	≥ 1 anno	
Elementi di finanziamento stabile disponibile (ASF)						
1	Elementi e strumenti di capitale	6.945	250	165	866	7.893
2	Fondi propri	6.945	250	165	866	7.893
3	Altri strumenti di capitale	-	-	-	-	-
4	Depositi al dettaglio	-	45.866	-	-	42.651
5	Depositi stabili	-	27.433	-	-	26.061
6	Depositi meno stabili	-	18.434	-	-	16.590
7	Finanziamento all'ingrosso:	-	16.859	3.209	24.638	33.834
8	Depositi operativi	-	7.013	-	-	3.506
9	Altri finanziamenti all'ingrosso	-	9.846	3.209	24.638	30.327
10	Passività correlate	-	-	-	-	-
11	Altre passività:	136	5.218	15	1.514	1.522
12	NSFR derivati passivi	136	-	-	-	-
13	Tutte le altre passività e gli altri strumenti di capitale non compresi nelle categorie di cui sopra	-	5.218	15	1.514	1.522
14	Finanziamento stabile disponibile (ASF) totale					85.900
Elementi di finanziamento stabile richiesto (RSF)						
15	Totale delle attività liquide di elevata qualità (HQLA)					2.368
EU-15a	Attività vincolate per una durata residua pari o superiore a un anno in un aggregato di copertura		1	4	8.417	7.159
16	Depositi detenuti presso altri enti finanziari a fini operativi		0	-	-	0
17	Prestiti e titoli in bonis:		12.407	4.669	38.722	42.409
18	Operazioni di finanziamento tramite titoli in bonis con clienti finanziari garantite da HQLA di livello 1 soggette a un coefficiente di scarto dello 0%		-	-	-	-
19	Operazioni di finanziamento tramite titoli in bonis con clienti finanziari garantite da altre attività e prestiti e anticipazioni a enti finanziari		2.441	1.134	3.274	4.085
20	Prestiti in bonis a clienti costituiti da società non finanziarie, clienti al dettaglio e piccole imprese e prestiti a emittenti sovrani e organismi del settore pubblico, di cui		8.871	2.511	14.851	19.083
21	Con un fattore di ponderazione del rischio pari o inferiore al 35% nel quadro del metodo standardizzato di Basilea II per il rischio di credito		513	15	198	393
22	Mutui ipotecari su immobili residenziali in bonis, di cui		1.081	1.018	19.023	17.893
23	Con un fattore di ponderazione del rischio pari o inferiore al 35% nel quadro del metodo standardizzato di Basilea II per il rischio di credito		779	742	14.563	13.813
24	Altri prestiti e titoli che non sono in stato di default e che non sono ammissibili come HQLA, compresi gli strumenti di capitale negoziati in mercati e i prodotti in bilancio relativi al finanziamento al commercio		14	6	1.575	1.348
25	Attività correlate		-	-	-	-
26	Altre attività:		8.939	164	3.697	7.860
27	Merci negoziate fisicamente					
28	Attività fornite come margine iniziale per i contratti derivati e come contributo ai fondi di garanzia delle CCP					
29	NSFR derivati attivi					
30	NSFR derivati passivi prima della deduzione del margine di variazione fornito		1.314	-	-	66
31	Tutte le altre attività non comprese nelle categorie di cui sopra		7.625	164	3.697	7.795
32	Elementi fuori bilancio		-	-	5.079	326
33	RSF totale					60.122
34	Coefficiente netto di finanziamento stabile (%)					143%

L'indicatore NSFR del Gruppo Crédit Agricole Italia si è mantenuto ampiamente al di sopra del 100%, grazie ad una gestione prudente e ad elevate risorse di medio-lungo termine.

Nel secondo trimestre dell'anno l'andamento è stato condizionato dall'integrazione di CreVal (avvenuta ad aprile) che ha determinato la diminuzione dei crediti impegnati in Abaco. Inoltre, l'evoluzione del fabbisogno nell'ultimo trimestre è influenzata principalmente dal rimborso del TLTROIII che ha consentito di liberare interamente i titoli HQLA impegnati per tale operazione. A fine 2022 il fabbisogno finanziario stabile deriva principalmente dai crediti verso clientela.

La provvista stabile disponibile copre abbondantemente il fabbisogno alla fine del 2022, essa proviene principalmente dalla raccolta clientela e dalle risorse di mercato (tra cui TLTRO ed emissioni di Covered Bond). L'evoluzione della provvista stabile durante l'anno ha risentito principalmente dell'avvicinamento delle scadenze del TLTROIII.

Il Gruppo Crédit Agricole Italia non presenta attività e passività interdipendenti.

4. Politica Di Remunerazione (art. 450 CRR)

Le informazioni che seguono sono tratte dal Documento di Politiche di Remunerazione del Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia (di seguito GBCAI) per l'anno 2023, redatto in attuazione della vigente normativa di vigilanza nazionale ed europea.

4.1 Informativa qualitativa

I principali elementi delle politiche di remunerazione e le modalità di attuazione delle stesse sono descritti di seguito, seguendo l'ordine previsto dalla **Tabella EU REMA: politica di remunerazione**.

Informazioni relative agli organi preposti alla vigilanza sulle remunerazioni

Organi preposti alla vigilanza sulle remunerazioni

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 del presente documento, 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.

Il **Comitato Remunerazioni**, 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 volte¹, 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;

¹ 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.

- 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;
- 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.

Inoltre, 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 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.

Le politiche di remunerazione del GBCAI si allineano a quelle definite dalla Capogruppo Crédit Agricole S.A. (di seguito 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.

Personale più Rilevante (Material Risk Takers – M.R.T.)

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.

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 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

Come sopra indicato, l'autovalutazione per l'identificazione del "personale più rilevante" ha portato all'individuazione, alla data del 31.12.2022, dei 114 *Material Risk Takers* riepilogati nella tabella seguente.

RISK TAKERS AL 31/12/2022			
C.A. ITALIA		C.A. GROUP SOLUTIONS	
AD/CHIEF EXECUTIVE OFFICER	DIR. ORGA. E FUNZIONAMENTO - DEPUTY COO	AREA COORD. COMMER. BANCA D'IMPRESA	AREA TERRIT. ADRIATICA - interim
STAFF AMMINISTRATORE DELEGATO - quantitativo	DIR. PIANIFICAZIONE CRM E PERFORMANCE	AREA COORDINAMENTO CREDITO	AREA TERRIT. LOMBARDIA CENTRO SUD
CONDIRETTORE GENERALE	DIR. PIANIFICAZIONE E CONTROLLO	AREA FINANZA E TRANSIZ. DELLE IMPRESE	AREA TERRITORIALE CENTRO SUD
VICE DIRETTORE GENERALE RETAIL E DIGITAL	DIR. PRIVATE BANKING	AREA FORMAZIONE E SVILUPPO R.U. - quantitativo	AREA TERRITORIALE EMILIA EST
VICE DG RISCHI E CONFORMITA'	DIR. REL. SOCIALI E POL. REMUNERAZIONE	AREA GESTIONE CREDITO ANOMALO	AREA TERRITORIALE EMILIA OVEST
CGO - CHIEF GOVERNANCE OFFICER	DIR. RETAIL E CRESCITA	AREA LARGE CORPORATE	AREA TERRITORIALE LOMBARDIA NORD
CFD - CHIEF FINANCIAL OFFICER	DIR. RISCHI E CONTROLLI PERMANENTI - interim	AREA MONITOR. RISCHI E CONTR. COMPLIANCE	AREA TERRITORIALE NORD OVEST
CLO - CHIEF LENDING OFFICER	DIR. RISORSE UMANE DI GRUPPO	AREA PRODOTTI E SVILUPPO	AREA TERRITORIALE SICILIA
COO - CHIEF OPERATING OFFICER - interim	DIR. SCO - SENIOR COUNTRY OFFICER	AREA RAF MODELLI E REPORTING	AREA TERRITORIALE TOSCANA E UMBRIA
DIR. ACQUISTI E GOVERNO COSTI - quantitativo	DIR. SERVIZIO CLIENTI	AREA RISCHI OPERATIVI E CONTROLLI PERM.	DIR. REG. MILANO - LOMBARDIA OVEST
DIR. AFFARI E AGRARI-AGRO	DIR. STRATEGY E GEST. PROGETTI PMT	AREA VALUTAZ. RISCHI E CONSUL. NORMATIVA	DIR. REG. MILANO - LOMBARDIA OVEST - quantitativo
DIR. BANCA D'IMPRESA	DIR. WEALTH MANAGEMENT	AREA GRANDI CLIENTI - quantitativo	DIR. REGIONALE CENTRO SUD
COORDINATORE PROGETTI DIR. BANCA D'IMPRESA - quantitativo	BUSINESS UNIT SOSTENIBILITA'	AREA SVILUPPO REAL ESTATE E HOTEL	DIR. REGIONALE FRIULI VENEZIA GIULIA
DIR. BILANCIO E FISCALE	BUSINESS UNIT CUSTOMER SATISFACTION	SER. CONCESSIONE BANCA D'IMPRESA	DIR. REGIONALE LIGURIA
DIR. COMPLIANCE	BUSINESS UNIT INTEGRAZIONE - interim	SER. CONCESSIONE REAL ESTATE	DIR. REGIONALE LOMBARDIA NORD
DIR. COMUNICAZIONE COMMERCIALE E CLIENTE	DEPUTY CLO	SER. CONCESSIONI AFF. E AGRARI AGRO	DIR. REGIONALE PARMA - EMILIA EST
DIR. CREDITO	DEPUTY DIREZIONE CREDITO	SER. CONCESSIONI PRIVATI E POE	DIR. REGIONALE PIACENZA - LOMBARDIA SUD
DIR. FINANZA	AREA ANTIRISCHIO	SER. CONVALIDA	DIR. REGIONALE PIEMONTE
STAFF DI DIR. FINANZA - quantitativo	AREA AUDIT PROCESSI E FUNZIONI CENTRALI	SER. CREDITO ANOMALO BANCA D'IMPRESA	DIR. REGIONALE ROMAGNA - MARCHE
DIR. INTERNAL AUDIT	AREA AUDIT RETE RETAIL	SER. CREDITO ANOMALO RETAIL	DIR. REGIONALE SICILIA
DIR. MARKETING PRIVATI E DIGITAL	AREA CAPITAL MARKET & OPEN INNOVATION	SER. INTELLIGENCE	DIR. REGIONALE TOSCANA-UMBRIA
DIR. NPE	AREA CONCESSIONE CREDITI	SER. SANZIONI INTERNAZIONALI	DIR. REGIONALE VENETO
STAFF DIR. NPE - quantitativo	AREA CONTROLLO RISCHIO DI CREDITO		
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)			
		C.A. LEASING ITALIA	
		DIRETTORE GENERALE	
		COORDINAMENTO CREDITI E OPERATIONS	
		COMMERCIALE	
		CREDITI - interim	
		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)	
		STELLINE REAL ESTATE	
		STRUTTURE: 0	
		MEMBRI CE/CDA: 1	
		TOTALE STELLINE REAL ESTATE: 1 (0 STRUTTURE + 1 MEMBRO CE/CDA)	
TOTALE GRUPPO BANCARIO CREDIT AGRICOLE ITALIA: 114 (96 STRUTTURE + 18 MEMBRI CE/CDA)			

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, di 193 *Material Risk Takers*.

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.

C.A. ITALIA	
NEW RISK TAKERS	OLD RISK TAKERS
STAFF AMMINISTRATORE DELEGATO - quantitativo	VICE DIR. GEN. CA ITALIA
CONDIRETTORE GENERALE	VICE DIR. GEN. RETAIL, PRIVATE E DIGITAL
VICE DIRETTORE GENERALE RETAIL E DIGITAL	VICE DIR. GEN. CORPORATE E CREDITI
VICE DG RISCHI E CONFORMITA'	DIR. PRIVATI E DIGITAL
DIR. ACQUISTI E GOVERNO COSTI - quantitativo	BUSINESS UNIT AFFARI E AGRO
DIR. AFFARI E AGRI-AGRO	AREA MARKETING BANCA D'IMPRESA
COORDINATORE PROGETTI DIR. BANCA D'IMPRESA - quantitativo	AREA CREDITO E FINANZA
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	

C.A. GROUP SOLUTIONS	
NEW RISK TAKERS	OLD RISK TAKERS
STRUTTURE: -	STRUTTURE: -
DIFF. CA CA GROUP SOLUTIONS (STRUTTURE): -	
DIFF. CA GROUP SOLUTIONS (MEMBRI CE/CDA): -	
DIFF. RISK TAKERS CA GROUP SOLUTIONS: -	

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

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 CREDIT AGRICOLE ITALIA: 114 (96 STRUTTURE + 18 MEMBRI CE/CDA)

Informazioni relative alle caratteristiche e alla struttura del sistema di remunerazione del personale più rilevante

Obiettivi e 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.

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 dispositivi 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 GBCAI 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 GBCAI 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 risultati 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 vittime 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.

La Governance

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

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

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

Governo Societario

Fermo restando il vigente quadro normativo nazionale di riferimento – al quale si fa esplicito riferimento e richiamo – il Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia orienta e allinea le proprie politiche di remunerazione con quelle adottate dalla Capogruppo Crédit Agricole S.A..

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.

Per la categoria del “personale più rilevante”, C.A.sa. definisce a livello di Gruppo:

- le linee guida per l’identificazione dello stesso da parte delle Società controllate;
- le modalità e le forme di erogazione della remunerazione variabile (quota da differire, meccanismo, orizzonte temporale, ecc.).

Per le posizioni apicali – rientranti nella categoria del “personale più rilevante” - Crédit Agricole definisce inoltre a livello di Gruppo:

- il pay mix (ovvero il rapporto fra remunerazione fissa e variabile) e/o le linee guida per la sua determinazione;
- gli obiettivi di performance, cui si associa l'erogazione della componente variabile e/o le relative linee guida, nell'ambito del più generale sistema di performance management (MbO).

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

Alla luce della crescente complessità della materia e allo scopo di assicurare all'Organo con Funzione di Supervisione Strategica un valido supporto sul tema, in data 29 aprile 2015 il Consiglio di Amministrazione di Crédit Agricole Italia ha deliberato la costituzione – ai sensi dell'art. 25 dello Statuto Sociale – del Comitato Remunerazioni di Crédit Agricole Italia.

L'attività del Comitato Remunerazioni di Crédit Agricole Italia si svolge in stretto coordinamento con la Capogruppo Crédit Agricole, per il tramite della Funzione Risorse Umane di Gruppo che rappresenta il punto di raccordo con il Comitato Remunerazioni di Crédit Agricole e che valida, preventivamente, le tematiche da sottoporre al Comitato Remunerazioni di Crédit Agricole Italia.

Il Comitato Remunerazioni di Crédit Agricole Italia è un organo collegiale composto da tre Consiglieri non esecutivi ed in maggioranza indipendenti, nominati dal Consiglio di Amministrazione. E' 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 Interno², 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;

² Cui la normativa regolamentare attribuisce il compito di esaminare se gli incentivi forniti dal sistema di remunerazione tengono conto dei rischi, del capitale, della liquidità, anche in ottica di sviluppo sostenibile.

- esamina preventivamente la relazione annuale sulle politiche di remunerazione, che dovrà essere successivamente sottoposta all'iter di approvazione di ciascuna Entità del GBCAI.

Il Regolamento del Comitato prevede che i lavori siano coordinati da un Presidente, scelto tra i consiglieri indipendenti. 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.

Il Comitato ha facoltà di accesso alle informazioni aziendali rilevanti afferenti alle 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.

Prima validazione del Comitato Remunerazioni, i Consigli di Amministrazione di Crédit Agricole Italia e di ciascuna entità del GBCAI approvano 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.

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.sa 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.

Caratteristiche del sistema di remunerazione del personale

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:

1. Componenti degli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo.

Consigli di Amministrazione, Comitato Esecutivo e Collegi Sindacali.

2. Personale di Vertice

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 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.

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:

- a. compenso fisso, oltre al rimborso delle spese effettivamente sostenute per ragioni del loro ufficio;
- b. medaglia di presenza, laddove deliberata dall'Assemblea degli Azionisti, legata alla partecipazione alle riunioni degli organi medesimi, nonché all'eventuale partecipazione a Comitati.

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.

In particolare per i componenti degli organi con funzione di supervisione strategica 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:

- per i **Consiglieri di Amministrazione** 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/riversare i compensi spettanti per la carica.

- per il 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 dipendente

La Remunerazione rappresenta ogni forma di pagamento o beneficio, incluse eventuali componenti accessorie (c.d. *allowances*), corrisposto direttamente o indirettamente, in contanti, strumenti finanziari o servizi o beni in natura (*fringe benefits*), in cambio delle prestazioni di lavoro o dei 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 producono effetti sul piano degli incentivi all'assunzione o al controllo dei rischi.

La remunerazione del personale dipendente, appartenente a tutti i cluster di popolazione precedentemente identificati, è costituita da una componente fissa e da una componente variabile come di seguito definite.

Remunerazione fissa: 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 il cui corrispettivo, definito in sede sindacale in base ai criteri ed ai parametri previsti dal CCNL, 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 welfare;
- 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.

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 nel prosieguo del documento.

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 nel prosieguo del documento.

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 entità contenuta 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 l'erogazione degli 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" 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.

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".

Politiche e criteri applicati per il riconoscimento della remunerazione variabile garantita

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.sa; 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.

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.

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.

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.

Descrizione del modo in cui i rischi correnti e futuri sono presi in considerazione nei processi di remunerazione

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 nel prosieguo del documento;
- **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 (precedentemente dettagliati), 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 “Risk Appetite Framework – R.A.F.”, 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:

CET 1 ratio pari a 7,98% (*Risk Capacity*);

LCR ratio pari a 100% (*Risk Capacity*).

In ottemperanza alla Circolare 285/2013, il Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia 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.

Rapporti tra le componenti fissa e variabile della remunerazione

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 delle politiche di remunerazione nelle seguenti linee guida di politica retributiva:

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.

- **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 categoria 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 distorsivi, 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, riepilogati nella tabella sotto riportata.

GRUPPO BANCARIO CRÉDIT AGRICOLE ITALIA

CLUSTER DI PERSONALE

Personale di Vertice	200%
Restante personale Dirigente	100%
Personale più Rilevante delle Funzioni Aziendali di Controllo	1/3
Personale non Dirigente	70%

Personale di Vertice: il rapporto massimo tra remunerazione variabile e fissa è mantenuto entro il limite del 200% per il Personale di Vertice delle entità del GBCAI. Tale limite è stato sottoposto all’approvazione dei Consigli di Amministrazione delle entità del Gruppo e delle Assemblee delle Banche del Gruppo⁴ 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.

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.

⁴ 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%).

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 Gruppo nel suo complesso. La verifica ha confermato che la maggiore erogazione consentirebbe il rispetto delle normative succitate.

Restante personale Dirigente del Gruppo: il rapporto massimo tra remunerazione variabile e fissa è mantenuto entro il limite del 100%.

Personale delle Funzioni Aziendali di Controllo: 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: 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: premesso 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".

Descrizione del modo in cui l'ente cerca di collegare le performance rilevate nel periodo di valutazione ai livelli di remunerazione

Vengono di seguito descritte le politiche di remunerazione definite, per l'anno 2023, per le diverse categorie di personale dipendente e per i collaboratori. Per il personale dipendente vengono descritte, in particolare, le caratteristiche e le modalità di erogazione della remunerazione variabile individuale, derivante da sistemi di incentivazione per obiettivi annuali e a lungo termine.

La Remunerazione del Personale di Vertice

La remunerazione del Personale di Vertice, come precedentemente definito, 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 ("Projet Client", "Projet Humain" e "Projet Sociétal"), allo scopo di allineare costantemente i comportamenti alle strategie di *business* ed indirizzare verso *performance* sostenibili nel tempo⁵.

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.

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 Gruppo 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).

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 la Capogruppo 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 Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia, 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 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.

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

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 antiriciclaggio, 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 una architettura flessibile ed utile al conseguimento degli obiettivi assegnati, in una logica di crescita organica e sostenibile nel tempo. Contribuisce ad orientare sulle modalità 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 normate 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 verifici 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.

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.

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 complessità 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 sotto 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 principi ispiratori delle 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”, che tengono conto dei diritti e degli interessi dei clienti in relazione all’offerta dei “prodotti”, ai sensi delle 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.

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 paragrafi relativi ai meccanismi di correzione (*malus* e *claw back*), riportati nel prosieguo del documento e 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.

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 alla 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.

Descrizione delle modalità secondo cui l'ente cerca di adeguare la remunerazione per tenere conto delle performance a lungo termine

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 435 K 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 435 K 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 delle 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.

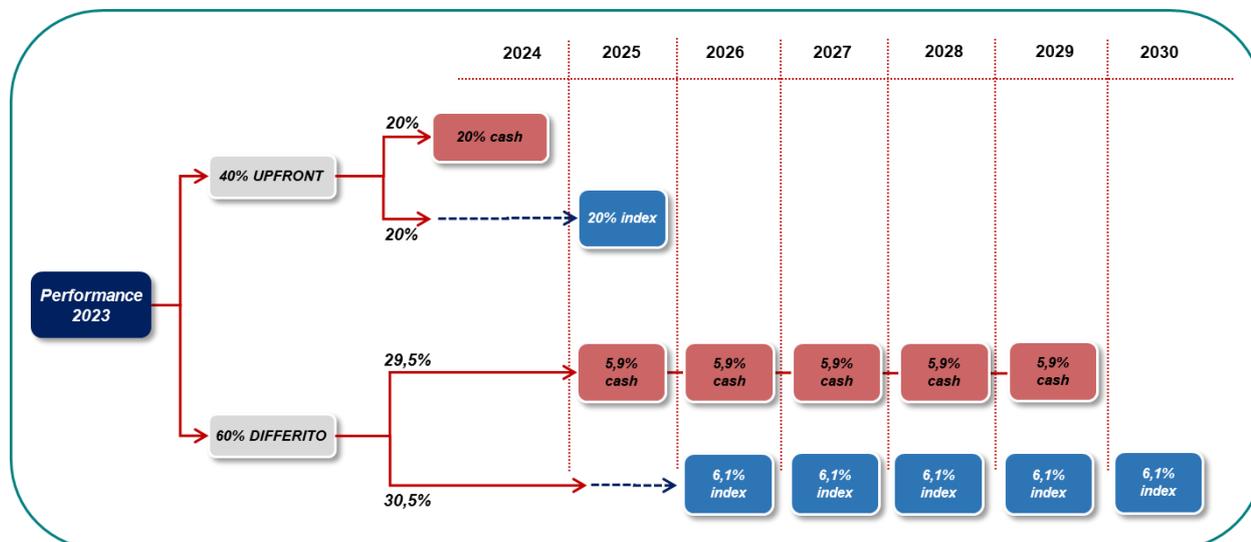
Il valore identificato come “importo particolarmente elevato” è confermato pari a 435.000 euro, corrispondente al 25% della remunerazione complessiva media degli high earners italiani (EBA Report on High Earners 2019).

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.

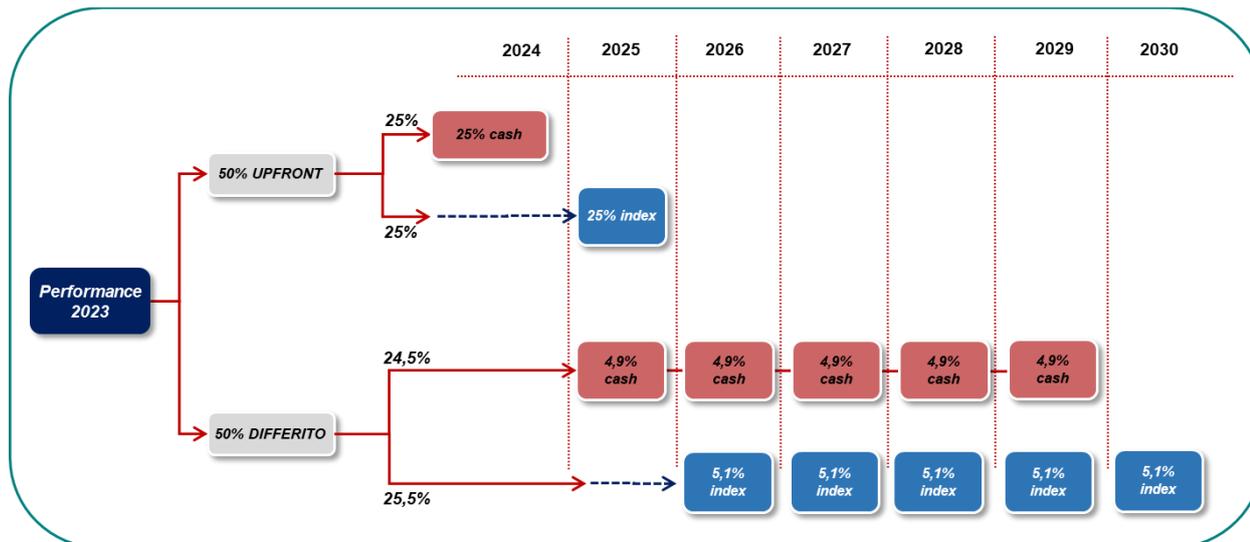
Di seguito si riportano gli schemi di differimento e pay mix per le casistiche suesposte:

- 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.

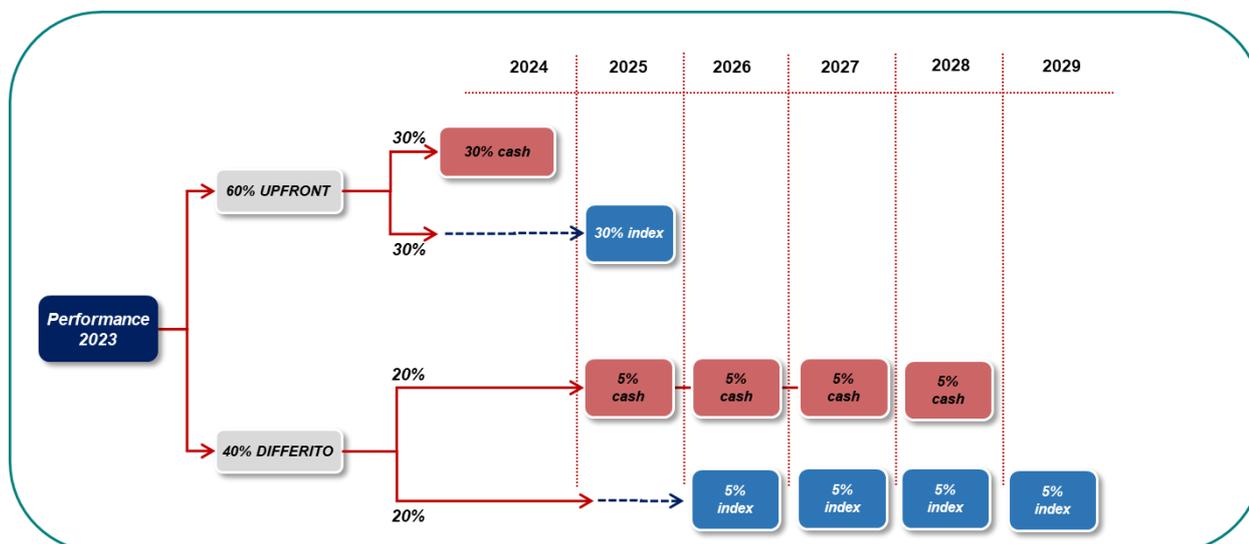
Variabile di “importo particolarmente elevato” (superiore a 435.000 euro)



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



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.

Il GBCAI effettua, tramite le Funzioni Aziendali di Controllo competenti e la Direzione Risorse Umane di Gruppo⁸, verifiche sul rispetto della disciplina in argomento e verifiche a campione sui conti interni di custodia e amministrazione almeno per il "personale più rilevante".

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.

⁸ Ciascuna nei rispettivi ambiti di competenza regolamentare.

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.

Descrizione dei principali parametri e delle motivazioni per qualsiasi regime di remunerazione variabile e di ogni altra prestazione non monetaria

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*, precedentemente 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.

Remunerazione complessiva per ciascun membro dell’organo di amministrazione o dell’alta dirigenza

La remunerazione complessiva per ciascun membro dell’organo di amministrazione e dell’alta dirigenza è contenuta all’interno delle tabelle rappresentate nel paragrafo “Attuazione delle politiche di remunerazione del Gruppo nel corso del 2022”, riportate nel prosieguo del documento.

Informazioni sull’eventuale applicazione all’ente di una deroga di cui all’articolo 94, paragrafo 3, della CRD

Il GBCAI 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 GBCAI 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 GBCAI.

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)	Sì
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)	Sì
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”

Informazioni quantitative sulla remunerazione dell'organo di amministrazione collettiva

Le informazioni quantitative sulla remunerazione dell'organo di amministrazione collettiva sono contenute all'interno delle tabelle rappresentate nel paragrafo "Attuazione delle politiche di remunerazione del Gruppo nel corso del 2022", riportate nel prosieguo del documento.

4.2 Informativa quantitativa

Attuazione delle politiche di remunerazione del Gruppo nel corso del 2022

Di seguito vengono rappresentate le informazioni sulle remunerazioni relative al Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia come previsto dalla vigente normativa di vigilanza.

In dettaglio:

Informazioni quantitative sulle remunerazioni ripartite per area di business

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

GRUPPO BANCARIO CREDIT 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 ⁽²⁾	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 patti 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.

Informazioni quantitative sulle remunerazioni del personale più rilevante

		a	b	c	d	
		Organo di Amministrazione - Funzione di Supervisione Strategica (1)	Organo di Amministrazione - Funzione di Gestione (2)	Altri membri dell'Alta Dirigenza (4)	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	b	c	d	
		Organo di Amministrazione - Funzione di Supervisione Strategica (1)	Organo di Amministrazione - Funzione di Gestione (2)	Altri membri dell'Alta Dirigenza (4)	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) (7)	650	75	5.711	18.065	

⁽²⁾ 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.

⁽³⁾ 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.

⁽⁴⁾ 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).

⁽⁵⁾ 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.

⁽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.

⁽⁷⁾ 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).

⁽⁸⁾ 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.

In particolare per:

- l'Amministratore Delegato di CA Italia, con riferimento alla competenza 2021, la quota differita di variabile annuale ammonta a 393 mila euro, la quota upfront soggetta a un anno di retention ammonta a 214 mila euro e la quota differita di variabile a lungo termine ammonta a 250 mila euro. La remunerazione variabile a lungo termine ha un valore di retention pluriennale e rappresenta un'iniziativa di tutela rispetto alla rilevanza del ruolo ricoperto.

- il Chief Governance Officer di CA Italia, con riferimento alla competenza 2021, la quota differita di variabile annuale ammonta a 61 mila euro e la quota upfront soggetta a un anno di retention ammonta a 30 mila euro.

- il Condirettore Generale di CA Italia, con riferimento alla competenza 2021, la quota differita di variabile annuale ammonta a 90 mila euro, la quota upfront soggetta a un anno di retention ammonta a 78 mila euro e la quota differita di variabile a lungo termine ammonta a 65 mila euro. La remunerazione variabile a lungo termine ha un valore di retention pluriennale e rappresenta un'iniziativa di tutela rispetto alla rilevanza del ruolo ricoperto.

- il Vice Direttore Generale Retail e Digital di CA Italia, con riferimento alla competenza 2021, la quota differita di variabile annuale ammonta a 60 mila euro, la quota upfront soggetta a un anno di retention ammonta a 59 mila euro e la quota differita di variabile a lungo termine ammonta a 58 mila euro. La remunerazione variabile a lungo termine ha un valore di retention pluriennale e rappresenta un'iniziativa di tutela rispetto alla rilevanza del ruolo ricoperto.

- l'ex Direttore Generale di CA Friuladria, con riferimento alla competenza 2021, la quota differita di variabile annuale ammonta a 40 mila euro, la quota upfront soggetta a un anno di retention ammonta a 48 mila euro e la quota differita di variabile a lungo termine ammonta a 55 mila euro. La remunerazione variabile a lungo termine ha un valore di retention pluriennale e rappresenta un'iniziativa di tutela rispetto alla rilevanza del ruolo ricoperto.

⁽⁹⁾ Si segnala che nel 2022 è stata riconosciuta una remunerazione totale pari a 428 mila euro al Chief Financial Officer di CA Italia, pari a 571 mila euro al Direttore Generale di CA Group Solutions, pari a 246 mila euro al Vice Direttore Generale di CA Group Solutions, pari a 260 mila euro al Vice Direttore Generale Rischi e Conformità di CA Italia e pari a 356 mila euro al Direttore Generale di CA Leasing Italia.

Per il Presidente dell'Organo di Supervisione Strategica e ciascun membro dell'Organo di Amministrazione, la remunerazione totale è riportata nella Tabella "Organo di Amministrazione: informazioni sulle remunerazioni riconosciute per l'esercizio".

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 CREDIT AGRICOLE ITALIA - periodo di riferimento: 2022

dati in migliaia di euro

		a	b	c	d
		Organo di Amministrazione - Funzione di Supervisione Strategica (1)	Organo di Amministrazione - Funzione di Gestione (2)	Altri membri dell'Alta Dirigenza (3)	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 versati 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.

	a	b	c	d	e	f	EU-g	EU-h
Remunerazione differita e soggetta a mantenimento	Importo complessivo della remunerazione differita riconosciuta per periodi di prestazione precedenti (4)	Di cui importi che maturano nel corso dell'esercizio (5)	Di cui importi che matureranno negli esercizi successivi (6)	Importo della correzione delle performance, effettuata nell'esercizio, sulla remunerazione differita che sarebbe dovuta maturare nel corso dell'esercizio	Importo della correzione delle performance, effettuata nell'esercizio, sulla remunerazione differita che sarebbe dovuta maturare in successivi anni di prestazione	Importo complessivo delle correzioni effettuate nel corso dell'esercizio dovute a correzioni implicite ex post (ossia variazioni di valore della remunerazione differita dovute alle variazioni dei prezzi degli strumenti)	Importo complessivo della remunerazione differita riconosciuta prima dell'esercizio, effettivamente versato nel corso dell'esercizio (7)	Importo complessivo della remunerazione differita riconosciuta per il precedente periodo di prestazione che è stata maturata ma è soggetta a periodi di mantenimento (8)
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	b	c	d	e	f	EU-g	EU-h
Remunerazione differita e soggetta a mantenimento	Importo complessivo della remunerazione differita riconosciuta per periodi di prestazione precedenti (4)	Di cui importi che maturano nel corso dell'esercizio (5)	Di cui importi che matureranno negli esercizi successivi (6)	Importo della correzione delle performance, effettuata nell'esercizio, sulla remunerazione differita che sarebbe dovuta maturare nel corso dell'esercizio	Importo della correzione delle performance, effettuata nell'esercizio, sulla remunerazione differita che sarebbe dovuta maturare in successivi anni di prestazione	Importo complessivo delle correzioni effettuate nel corso dell'esercizio dovute a correzioni implicite ex post (ossia variazioni di valore della remunerazione differita dovute alle variazioni dei prezzi degli strumenti)	Importo complessivo della remunerazione differita riconosciuta prima dell'esercizio, effettivamente versato nel corso dell'esercizio (7)	Importo complessivo della remunerazione differita riconosciuta per il precedente periodo di prestazione che è stata maturata ma è soggetta a periodi di mantenimento (8)
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.

In particolare per:

- l'Amministratore Delegato di CA Italia, le quote differite di variabile annuale, relative ad anni precedenti ammontano a 33 mila euro di competenza dell'esercizio 2016, a 83 mila euro di competenza dell'esercizio 2017, a 206 mila euro di competenza dell'esercizio 2018, a 278 mila euro di competenza dell'esercizio 2019 e a 335 mila euro di competenza dell'esercizio 2020. Le quote differite di variabile a lungo termine, relative ad anni precedenti, ammontano a 103 mila euro di competenza dell'esercizio 2016, a 180 mila euro di competenza dell'esercizio 2017, a 150 mila euro di competenza dell'esercizio 2018, a 200 mila euro di competenza dell'esercizio 2019 e a 250 mila euro di competenza dell'esercizio 2020. La remunerazione variabile a lungo termine ha un valore di retention pluriennale e rappresenta un'iniziativa di tutela rispetto alla rilevanza del ruolo ricoperto.

- il Chief Governance Officer di CA Italia, le quote differite di variabile annuale, relative ad anni precedenti ammontano a 11 mila euro di competenza dell'esercizio 2018, a 37 mila euro di competenza dell'esercizio 2019 e a 47 mila euro di competenza dell'esercizio 2020.

- il Condirettore Generale di CA Italia, le quote differite di variabile annuale, relative ad anni precedenti ammontano a 13 mila euro di competenza dell'esercizio 2018, a 56 mila euro di competenza dell'esercizio 2019 e a 76 mila euro di competenza dell'esercizio 2020. Le quote differite di variabile a lungo termine, relative ad anni precedenti, ammontano a 21 mila euro di competenza dell'esercizio 2018, a 50 mila euro di competenza dell'esercizio 2019 e a 63 mila euro di competenza dell'esercizio 2020. La remunerazione variabile a lungo termine ha un valore di retention pluriennale e rappresenta un'iniziativa di tutela rispetto alla rilevanza del ruolo ricoperto.

- il Vice Direttore Generale Retail e Digital, le quote differite di variabile annuale, relative ad anni precedenti, ammontano a 8 mila euro di competenza dell'esercizio 2018, a 34 mila euro di competenza dell'esercizio 2019 e a 53 mila euro di competenza dell'esercizio 2020. Le quote differite di variabile a lungo termine, relative ad anni precedenti, ammontano a 15 mila euro di competenza dell'esercizio 2018, a 40 mila euro di competenza dell'esercizio 2019 e a 70 mila euro di competenza dell'esercizio 2020. La remunerazione variabile a lungo termine ha un valore di retention pluriennale e rappresenta un'iniziativa di tutela rispetto alla rilevanza del ruolo ricoperto.

- l'ex Direttore Generale di CA Friuliadria, le quote differite di variabile annuale, relative ad anni precedenti, ammontano a 3 mila euro di competenza dell'esercizio 2018, a 22 mila euro di competenza dell'esercizio 2019 e a 26 mila euro di competenza dell'esercizio 2020. Le quote differite di variabile a lungo termine, relative ad anni precedenti, ammontano a 17 mila euro di competenza dell'esercizio 2018, a 42 mila euro di competenza dell'esercizio 2019 e a 52 mila euro di competenza dell'esercizio 2020. La remunerazione variabile a lungo termine ha un valore di retention pluriennale e rappresenta un'iniziativa di tutela rispetto alla rilevanza del ruolo ricoperto.

(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.

In particolare per:

- l'Amministratore Delegato di CA Italia, le quote differite di variabile annuale, relative ad anni precedenti ammontano a 22 mila euro di competenza dell'esercizio 2016, a 26 mila euro di competenza dell'esercizio 2017, a 51 mila euro di competenza dell'esercizio 2018, a 90 mila euro di competenza dell'esercizio 2019 e a 280 mila euro di competenza dell'esercizio 2020. Le quote differite di variabile a lungo termine, relative ad anni precedenti, ammontano a 70 mila euro di competenza dell'esercizio 2016, a 58 mila euro di competenza dell'esercizio 2017, a 37 mila euro di competenza dell'esercizio 2018, a 63 mila euro di competenza dell'esercizio 2019 e a 25 mila euro di competenza dell'esercizio 2020. La remunerazione variabile a lungo termine ha un valore di retention pluriennale e rappresenta un'iniziativa di tutela rispetto alla rilevanza del ruolo ricoperto.

- il Chief Governance Officer di CA Italia, le quote differite di variabile annuale, relative ad anni precedenti ammontano a 8 mila euro di competenza dell'esercizio 2018, a 12 mila euro di competenza dell'esercizio 2019, e a 34 mila euro di competenza dell'esercizio 2020.

- il Condirettore Generale di CA Italia, le quote differite di variabile annuale, relative ad anni precedenti ammontano a 9 mila euro di competenza dell'esercizio 2018, a 18 mila euro di competenza dell'esercizio 2019 e a 95 mila euro di competenza dell'esercizio 2020. Le quote differite di variabile a lungo termine, relative ad anni precedenti, ammontano a 16 mila euro di competenza dell'esercizio 2018, a 16 mila euro di competenza dell'esercizio 2019 e a 6 mila euro di competenza dell'esercizio 2020. La remunerazione variabile a lungo termine ha un valore di retention pluriennale e rappresenta un'iniziativa di tutela rispetto alla rilevanza del ruolo ricoperto.

- il Vice Direttore Generale Retail e Digital di CA Italia, le quote differite di variabile annuale, relative ad anni precedenti ammontano a 6 mila euro di competenza dell'esercizio 2018, a 11 mila euro di competenza dell'esercizio 2019 e a 70 mila euro di competenza dell'esercizio 2020. Le quote differite di variabile a lungo termine, relative ad anni precedenti, ammontano a 11 mila euro di competenza dell'esercizio 2018, a 13 mila euro di competenza dell'esercizio 2019 e a 5 mila euro di competenza dell'esercizio 2020. La remunerazione variabile a lungo termine ha un valore di retention pluriennale e rappresenta un'iniziativa di tutela rispetto alla rilevanza del ruolo ricoperto.

- l'ex Direttore Generale di CA Friuliadria, le quote differite di variabile annuale, relative ad anni precedenti ammontano a 2 mila euro di competenza dell'esercizio 2018, a 7 mila euro di competenza dell'esercizio 2019 e a 52 mila euro di competenza dell'esercizio 2020. Le quote differite di variabile a lungo termine, relative ad anni precedenti, ammontano a 13 mila euro di competenza dell'esercizio 2018, a 13 mila euro di competenza dell'esercizio 2019 e a 5 mila euro di competenza dell'esercizio 2020. La remunerazione variabile a lungo termine ha un valore di retention pluriennale e rappresenta un'iniziativa di tutela rispetto alla rilevanza del ruolo ricoperto.

(8) In particolare per:

- l'Amministratore Delegato di CA Italia, le quote differite di variabile annuale, relative ad anni precedenti ammontano a 36 mila euro di competenza dell'esercizio 2019 e 34 mila euro di competenza dell'esercizio 2020, mentre le quote differite di variabile a lungo termine, relative ad anni precedenti, ammontano a 25 mila euro di competenza dell'esercizio 2019 e 25 mila euro di competenza dell'esercizio 2020. La remunerazione variabile a lungo termine ha un valore di retention pluriennale e rappresenta un'iniziativa di tutela rispetto alla rilevanza del ruolo ricoperto.

- il Chief Governance Officer di CA Italia, le quote differite di variabile annuale, relative ad anni precedenti ammontano a 5 mila euro di competenza dell'esercizio 2019 e a 5 mila euro di competenza dell'esercizio 2020.

- il Condirettore Generale di CA Italia, le quote differite di variabile annuale, relative ad anni precedenti ammontano a 7 mila euro di competenza dell'esercizio 2019 e a 8 mila euro di competenza dell'esercizio 2020, mentre le quote differite di variabile a lungo termine, relative ad anni precedenti, ammontano a 6 mila euro di competenza dell'esercizio 2019 e 6 mila euro di competenza dell'esercizio 2020. La remunerazione variabile a lungo termine ha un valore di retention pluriennale e rappresenta un'iniziativa di tutela rispetto alla rilevanza del ruolo ricoperto.

- il Vice Direttore Generale Retail e Digital di CA Italia, le quote differite di variabile annuale, relative ad anni precedenti ammontano a 4 mila euro di competenza dell'esercizio 2019 e a 6 mila di competenza dell'esercizio 2020, mentre le quote differite di variabile a lungo termine, relative ad anni precedenti, ammontano a 5 mila euro di competenza dell'esercizio 2019 e a 5 mila euro di competenza dell'esercizio 2020. La remunerazione variabile a lungo termine ha un valore di retention pluriennale e rappresenta un'iniziativa di tutela rispetto alla rilevanza del ruolo ricoperto.

- l'ex Direttore Generale di CA Friuliadria, le quote differite di variabile annuale, relative ad anni precedenti ammontano a 3 mila euro di competenza dell'esercizio 2019 e a 3 mila di competenza dell'esercizio 2020, mentre le quote differite di variabile a lungo termine, relative ad anni precedenti, ammontano a 5 mila euro di competenza dell'esercizio 2019 e a 5 mila di competenza dell'esercizio 2020. La remunerazione variabile a lungo termine ha un valore di retention pluriennale e rappresenta un'iniziativa di tutela rispetto alla rilevanza del ruolo ricoperto.

Modello EU REM4: remunerazione di 1 milione di EUR o più per esercizio
GRUPPO BANCARIO CREDIT 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⁾ E' 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 CREDIT 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	14	4	18								
3							8				
4				4	35		31	13			
5	650	75	725	878	7.523	-	13.039	2.336	-		
6			-	237	2.208		4.469	556			
7	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).

Organo di Amministrazione: informazioni sulle remunerazioni riconosciute per l'esercizio
GRUPPO BANCARIO CREDIT AGRICOLE ITALIA - periodo di riferimento: 2022

dati in migliaia di euro

COGNOME E NOME	CARICA	PERIODO PER CUI È STATA RICOPERTA LA CARICA	REMUNERAZIONE FISSA				REMUNERAZIONE VARIABILE ⁽⁶⁾	
			COMPENSI PER LA CARICA ⁽¹⁾	REMUNERAZIONE FISSA PER LAVORO DIPENDENTE ⁽³⁾	TFR maturato nell'anno di riferimento ⁽⁴⁾	Benefici non monetari ⁽⁵⁾	Contanti	Azioni e strumenti ad esse collegati
CHRISTILLIN EVELINA	CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE CA ITALIA	01/01/2022 - 31/12/2022	50					
FASSATI ARIBERTO	PRESIDENTE CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE CA ITALIA	01/01/2022 - 31/12/2022	147			15		
FELLEGARA ANNA MARIA	CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE CA ITALIA	01/01/2022 - 31/12/2022	67					
FRESCOBALDI LAMBERTO	CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE CA ITALIA	01/01/2022 - 31/12/2022	59					
GANDON CHRISTINE	CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE CA ITALIA	27/04/2022 - 31/12/2022	21					
LANGEVIN NICOLAS	CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE CA ITALIA	01/01/2022 - 31/12/2022	42					
LE FLOCH HERVE' YVES LUIOIS	CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE CA ITALIA*	01/01/2022 - 31/12/2022	44					
LE MASSON MICHEL (2)	CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE CA ITALIA*	27/04/2022 - 31/12/2022						
MAIOU GIAMPIERO (2)	CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE CA ITALIA*	01/01/2022 - 31/12/2022						
MAIOU GIAMPIERO	AMMINISTRATORE DELEGATO CA ITALIA			1.100	71	81	533	541
MATHEU MICHEL (2)	CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE CA ITALIA*	01/01/2022 - 31/12/2022						
REGNARD GAELE	CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE CA ITALIA*	27/04/2022 - 31/12/2022	31					
SASSI ANNALISA	VICE PRESIDENTE CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE CA ITALIA	01/01/2022 - 31/12/2022	70					
STEVANATO MARCO	CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE CA ITALIA	27/04/2022 - 31/12/2022	36					
BIANCHI MATTEO (2)	VICE PRESIDENTE CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE CA GROUP SOLUTIONS	07/07/2022 - 31/12/2022 (già consigliere da 01/01/2022)						
BIANCHI MATTEO	CHIEF GOVERNANCE OFFICER CA ITALIA			265	17	36	63	61
DRION FRANCOIS-EDOUARD (2)	CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE CA GROUP SOLUTIONS	12/04/2022 - 31/12/2022						
FERRERO GIACOMINETTO FABRICE (2)	CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE CA GROUP SOLUTIONS	06/10/2022 - 31/12/2022						
GHISELLINI ROBERTO (2)	PRESIDENTE CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE CA GROUP SOLUTIONS	07/07/2022 - 31/12/2022						
GHISELLINI ROBERTO	CONDIRETTORE GENERALE CA ITALIA			350	22	42	157	157
PIANA CARLO (2)	CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE CA GROUP SOLUTIONS	01/01/2022 - 31/12/2022						
PIANA CARLO	STAFF AMMINISTRATORE DELEGATO CA ITALIA (EX DIRETTORE GENERALE CA FRIULADRIA)			290	19	39	97	96
RATTO VITTORIO (2)	CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE CA GROUP SOLUTIONS	01/01/2022 - 31/12/2022						
RATTO VITTORIO	VICE DIRETTORE GENERALE RETAIL E DIGITAL CA ITALIA			305	20	35	119	119
FASSATI ARIBERTO	PRESIDENTE CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE CA LEASING ITALIA	01/01/2022 - 31/12/2022	15					
GHISELLINI ROBERTO (2)	CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE CA LEASING ITALIA	20/07/2022 - 31/12/2022						
GIGLIO BRUNO	CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE CA LEASING ITALIA	01/01/2022 - 31/12/2022	25					
LEROUX HERVE' (2)	CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE CA LEASING ITALIA	01/01/2022 - 31/12/2022						
PIANA CARLO (2)	CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE CA LEASING ITALIA	01/01/2022 - 31/12/2022						
VARILLON HERVE' (2)	CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE CA LEASING ITALIA	01/01/2022 - 31/12/2022						
CARTA FABRIZIO	AMMINISTRATORE UNICO STELLINE REAL ESTATE	20/04/2022 - 31/12/2022	42					

* Componente esecutivo.

⁽¹⁾ Comprende i compensi relativi all'anno 2022 riconosciuti ai membri degli organi sociali in carica al 31/12/2022, composti dal compenso per la carica, dal 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.

⁽²⁾ I compensi relativi all'anno 2022 sono stati riversati alla società di appartenenza o sono stati oggetto di rinuncia da parte degli interessati o non sono previsti per l'anno 2022.

⁽³⁾ Comprende la retribuzione annua lorda al 31/12/2022 spettante al personale in servizio alla stessa data. 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.).

⁽⁴⁾ Comprende la quota di trattamento di fine rapporto maturata nell'anno di riferimento.

⁽⁵⁾ Comprende benefici non monetari riconosciuti nell'anno 2022 sulla base della contrattazione collettiva o di policy/regolamenti di Gruppo.

⁽⁶⁾ Retribuzione variabile nominale riconosciuta nel 2022 e riferita a prestazioni rese dal personale nel corso dell'anno 2021. Comprende la retribuzione variabile annuale, 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. La remunerazione variabile a lungo termine ha un valore di retention pluriennale e rappresenta un'iniziativa di tutela rispetto alla rilevanza del ruolo ricoperto dai beneficiari.

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 al premio aziendale, che tuttavia, per i dirigenti destinatari, può essere fruito solo in modalità welfare. La componente "in azioni e strumenti ad esse collegati" 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 Crédit Agricole sul mercato e, per la sola componente differita, del livello di raggiungimento delle condizioni di performance.

Dichiarazione ai sensi degli orientamenti 2016/11 dell'EBA sugli obblighi di pubblicazione a norma della parte otto del regolamento (UE) n.575/2013 e successive modifiche

Il sottoscritto Giampiero Maioli, Chief Executive Officer del Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia

ATTESTAZIONE DEL RESPONSABILE

Certifico che, per quanto di mia conoscenza, conformemente alle linee guida dell'EBA 2016/11 sugli obblighi di comunicazione a norma della parte otto del regolamento (UE) n.575/2013 (e successive modifiche) 4.2 paragrafo - sezione C, le informazioni fornite in conformità della parte otto di cui sopra sono state preparate conformemente alle procedure di controllo interno concordate a livello di organo di amministrazione.

Parma, 26 aprile 2023

Giampiero Maioli
Chief Executive Officer,


Attestazione del Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili.

Il sottoscritto Pierre Débourdeaux, Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari di Crédit Agricole Italia S.p.A.

DICHIARA

ai sensi del comma 2 dell'articolo 154 bis del D.Lgs. 58/1998, che l'informativa contabile contenuta nel presente documento corrisponde alle risultanze documentali, ai libri ed alle scritture contabili.

Parma, 26 aprile 2023



Pierre Débourdeaux
Dirigente Preposto alla redazione
dei documenti contabili societari