



**Politiche di Remunerazione  
Gruppo Bancario  
Crédit Agricole Italia**

**Anno 2021**



**Politiche di Remunerazione  
Gruppo Bancario  
Crédit Agricole Italia**

---

**Anno 2021**



## LETTERA DEL PRESIDENTE DEL COMITATO REMUNERAZIONI DOTT.SSA EVELINA CHRISTILLIN

Gentili azioniste e azionisti,  
in qualità di Presidente del Comitato Remunerazioni, insieme ai componenti Michel Mathieu e Lamberto Frescobaldi Franceschi Marini, Vi proponiamo il documento “Politiche di remunerazione del Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia – anno 2021” che riporta, tra l’altro, la rendicontazione delle stesse per l’anno 2020.



La definizione delle politiche di remunerazione per il 2021 è stata effettuata considerando attentamente lo scenario economico globale, fortemente influenzato dall’emergenza sanitaria che ha interessato anche gli enti creditizi: a questi ultimi le Autorità di Vigilanza europee e nazionali hanno richiesto di garantire vicinanza al territorio, sostegno all’economia reale e supporto ad imprese e famiglie, raccomandando nel contempo l’adozione di politiche di remunerazione prudenti e lungimiranti al fine di rispettare attentamente i requisiti di solidità e di liquidità e di rafforzare i sistemi di presidio e controllo del proprio profilo di rischio.

Nel formulare le Politiche di Remunerazione per l’anno 2021 il Comitato Remunerazioni ha inoltre proseguito il percorso, intrapreso negli ultimi anni, mirante a definire un impianto retributivo efficace e trasparente, rispettoso del quadro normativo di riferimento e allineato alle best practice del mercato italiano.

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

Le Politiche di Remunerazione 2021 sono ispirate ai principi di correttezza, trasparenza e merito e sono costruite con l’obiettivo primario di creare un effettivo e stabile valore aggiunto per tutti gli stakeholder, interni e esterni al Gruppo, in una prospettiva di lungo termine. Tali aspetti sono comuni e coerenti con i principi delineati dalle Politiche di Remunerazione del Gruppo Crédit Agricole S.A. al quale il nostro Gruppo Bancario appartiene. Abbiamo pertanto confermato lo stretto collegamento con le linee guida del nostro Piano a Medio Termine, rafforzando nel contempo il rispetto dei principi della responsabilità sociale d’impresa, della sostenibilità, della salvaguardia del clima e dell’ambiente, dell’inclusività e della neutralità di genere.

Con la presente Relazione sulla Remunerazione 2021 vogliamo fornire la massima trasparenza sulle politiche adottate dal Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia per accrescere la consapevolezza nei nostri azionisti relativamente ai sistemi di remunerazione e incentivazione del Gruppo. Anche per quest’anno, considerati i positivi risultati ottenuti dal Gruppo in un quadro di forte incertezza e imprevedibilità come quello attuale, abbiamo scelto di confermare, nei tratti generali, la struttura retributiva adottata negli scorsi anni. La conferma ha tenuto anche conto del fatto che la definizione delle remunerazioni esistente è fondata su un approccio prudente, lungimirante e flessibile che considera adeguatamente gli effetti provocati da fattori esogeni e ambientali. Le novità proposte hanno l’obiettivo di sviluppare e rafforzare i principi ispiratori delle Politiche di remunerazione e di porre le basi del recepimento di un quadro normativo e regolamentare in continua evoluzione in materia retributiva.

Particolare attenzione è stata dedicata all’evoluzione della normativa Europea e nazionale, la cui principale novità è rappresentata dalla Direttiva 2019/878/UE (cosiddetta CRD V), la cui piena entrata in vigore è, allo stato attuale, subordinata al completamento di un iter normativo tuttora in corso. A tale riguardo, prevediamo nei prossimi mesi, una volta completato il recepimento da parte delle Autorità di Vigilanza, un’attenta attività di analisi per garantire, già dal 2022, il pieno e corretto adeguamento delle politiche di remunerazione nel rispetto delle linee guida e delle indicazioni della Capogruppo Crédit Agricole S.A..

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

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

Vorrei inoltre ringraziare tutti Voi per l’attenzione e per il sostegno che, mi auguro, vorrete dare alle politiche 2021 espone nella nostra Relazione.

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

Evelina Christillin

# INDICE

---

<b>1</b>	Introduzione	9	<b>7</b>	<b>SEZIONE III</b> Esiti delle verifiche condotte dalle Funzioni Aziendali di Controllo 2020	66
<b>2</b>	Definizioni	10	<b>8</b>	<b>SEZIONE IV</b> Informazioni quantitative - Tabelle informative 2020	68
<b>3</b>	Quadro normativo di riferimento	16	<b>9</b>	<b>SEZIONE V</b> Politica relativa al processo di identificazione del "personale più rilevante"	72
<b>4</b>	Principi ispiratori delle Politiche di remunerazione	19			
<b>5</b>	<b>SEZIONE I</b> Politiche di Remunerazione del Gruppo bancario Crédit Agricole Italia per l'anno 2021	24			
<b>6</b>	<b>SEZIONE II</b> Relazione sulla remunerazione dell'anno 2020	58			

# 1

## INTRODUZIONE

L'anno 2020 appena trascorso è stato fortemente caratterizzato dall'emergenza sanitaria causata dalla pandemia da COVID - 19 che ha avuto un notevole impatto sul sistema economico globale e ha interessato anche gli enti creditizi, nei confronti dei quali le Autorità di Vigilanza europee e nazionali hanno emesso diverse raccomandazioni, finalizzate a massimizzare il supporto garantito dagli enti stessi all'economia reale anche mediante l'adozione di politiche di remunerazione prudenti e lungimiranti che garantiscano il mantenimento di una solida base di capitale. Tali raccomandazioni saranno valide fino al 30 settembre 2021, fino a quando le anzidette Autorità di Vigilanza continueranno a monitorare la situazione e valuteranno attentamente l'andamento dello scenario economico.

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

Le politiche di remunerazione 2021 sono state definite in continuità con gli anni scorsi, non prevedendo particolari novità e confermando l'approccio prudente, lungimirante, flessibile e attento al rischio scelto dal GBCAI che tiene conto della contingenza economica e in particolare, nel contesto attuale, degli impatti dell'emergenza sanitaria.

In continuità con quanto proposto gli scorsi anni, considerata sia la complessità della materia sia l'articolazione del quadro normativo di riferimento, al fine di accrescere la chiarezza espositiva del presente documento, si ritiene opportuno dedicare un paragrafo per ciascuno dei seguenti temi:

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

Il documento si compone, inoltre, delle seguenti parti:

- sezione prima, inerente le Politiche di Remunerazione per l'anno 2021;
- sezione seconda, relativa alla descrizione delle Politiche di Remunerazione attuate nel corso dell'anno 2020;
- sezione terza, riservata agli esiti delle verifiche condotte dalle Funzioni Aziendali di Controllo nel 2020;
- sezione quarta, relativa alle informazioni quantitative per il 2020, previste dalla vigente normativa (ossia le c.d. "tabelle informative");
- sezione quinta, inerente la politica relativa al processo di identificazione del "personale più rilevante".

## 2

## DEFINIZIONI

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

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

## EBA

la “*European Banking Authority*” è un’autorità indipendente dell’Unione Europea (UE) che opera al fine di garantire un livello di regolamentazione e di sorveglianza prudenziale efficace e coerente all’interno del settore bancario europeo. I suoi principali obiettivi sono quelli di mantenere la stabilità finanziaria all’interno dell’Unione Europea e di garantire l’integrità, l’efficacia e il buon funzionamento del settore bancario.

## ESG

criteri utilizzati per misurare l’impatto ambientale, sociale e di *governance* delle aziende.

## Gate

condizione di abilitazione dei sistemi di incentivazione, correlata a indicatori economici e/o patrimoniali.

## Gender Pay Gap

divario retributivo di genere.

## Golden parachute

pattuizioni, stipulate in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata della carica, che prevedono in tali circostanze l’eventuale riconoscimento di pagamenti o benefici o altri benefici al “personale più rilevante”, con le deroghe e le eccezioni previste dalla Circolare di Banca d’Italia n. 285/2013.

## ITS

“*Implementing Technical Standards*”, standard tecnici di implementazione proposti da EBA sulla base dei quali la Commissione Europea emana i propri regolamenti; in ambito politiche di remunerazione si fa riferimento agli ITS per la definizione dei modelli e delle istruzioni sulla cui base effettuare l’informativa al pubblico prevista dall’art. 450 del CRR.

## KPI

“*Key Performance Indicator*”, indicatori che riflettono i fattori critici di successo per un’organizzazione, usati per misurare i risultati conseguiti dall’organizzazione medesima.

## LCR ratio

“*Liquidity Coverage Ratio*”, è un indicatore finalizzato ad assicurare che la Banca mantenga un adeguato livello di attivi liquidabili disponibili di elevata qualità per far fronte agli impegni di liquidità stimati su un orizzonte temporale di 30 giorni in uno scenario di stress definito dall’Autorità di Vigilanza. È definito come il rapporto fra lo *stock* di “asset liquidabili di alta qualità disponibili” e la sommatoria dei “flussi di cassa netti in uscita” su un orizzonte temporale di 30 giorni, stimati nell’arco di un periodo di stress di 30 giorni di calendario.

## LTI

“*Long Term Incentive*” Piano di Incentivazione attualmente realizzato,

	in collaborazione con C.A.sa, per gli appartenenti al c.d. Cercle 1 che si affianca al sistema di incentivazione di <i>performance management</i> (MbO) ordinario.
<b>Malus</b>	meccanismi correttivi ex post sulla base dei quali il <i>bonus pool</i> e/o i relativi <i>bonus</i> individuali maturati possono ridursi, fino all'eventuale azzeramento.
<b>MbO</b>	" <i>Management by Objectives</i> ", sistema di incentivazione e di valutazione delle <i>performance</i> dei manager.
<b>Pay-mix</b>	incidenza percentuale delle diverse componenti di remunerazione (fissa e variabile) sulla remunerazione complessiva.
<b>Pay-out</b>	struttura e modalità di corresponsione dei <i>bonus</i> .
<b>Peer Group</b>	campione di Banche prese a riferimento ai fini di <i>benchmark</i> retributivo.
<b>Periodo di retention</b>	periodo entro il quale le azioni maturate non possono essere vendute. In riferimento all'erogazione della remunerazione variabile a favore del "personale più rilevante" del GBCEI, è il periodo che intercorre tra la data di maturazione e la data di liquidazione degli strumenti finanziari assegnati a titolo di remunerazione variabile ( <i>phantom share/index</i> , di cui sotto).
<b>Personale più rilevante</b>	o " <i>Material Risk Takers - MRT</i> ", categorie di soggetti la cui attività professionale ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della banca o del gruppo bancario, definiti ai sensi della normativa tempo per tempo vigente.
<b>Phantom share ("index")</b>	numero teorico delle azioni di C.A.sa determinato dal rapporto tra il valore nominale del bonus ed il prezzo dell'azione rilevato al momento dell'assegnazione; i criteri di rilevazione sono definiti in coordinamento con C.A.sa.
<b>Premio aziendale</b>	corrispettivo, definito in sede sindacale in base ai criteri ed ai parametri previsti dal CCNL, che tende a valorizzare il merito nella sua dimensione collettiva a livello aziendale e di Gruppo ed è normalmente parametrato in base all'inquadramento degli aventi diritto. Il premio Aziendale può essere previsto anche in favore del Personale di Vertice e del restante personale Dirigente e per entrambe le categorie viene erogato, nel rispetto delle intese sindacali, privilegiando la modalità <i>welfare</i> .
<b>Pro rata lineare</b>	criterio di computo del <i>bonus</i> per quote uguali in ciascun anno del periodo di permanenza.

<b>RAF</b>	" <i>Risk Appetite Framework</i> ", è il quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio.
<b>RAL</b>	Retribuzione Annuale Lorda.
<b>Remunerazione</b>	ogni forma di pagamento o beneficio, incluse eventuali componenti accessorie ( <i>c.d. allowances</i> ), corrisposto direttamente o indirettamente, in contanti, strumenti finanziari o servizi o beni in natura ( <i>fringe benefits</i> ), in cambio 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.
<b>Remunerazione fissa</b>	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 <i>performance</i> della banca. Si precisa che rientrano nelle componenti della remunerazione fissa: <ul style="list-style-type: none"> <li>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 <i>performance</i>;</li> <li>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 <i>performance</i>;</li> <li>c) i benefit previsti sulla base di specifiche <i>policy</i>/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 collegate alla <i>performance</i>;</li> <li>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 <i>performance</i> aziendali;</li> <li>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 <i>performance</i> aziendali.</li> </ul>

- Remunerazione variabile**
- la remunerazione il cui riconoscimento o la cui erogazione possono modificarsi in relazione alla *performance*, comunque misurata (obiettivi di reddito, volumi, etc.), o ad altri parametri (es. periodo di permanenza), esclusi il trattamento di fine rapporto stabilito dalla normativa generale in tema di rapporti di lavoro e l'indennità di mancato preavviso, quando il loro ammontare è determinato secondo quanto stabilito dalla legge e nei limiti da essa previsti;
  - il premio aziendale, come sopra definito;
  - i benefici pensionistici discrezionali e gli importi pattuiti tra la banca e il personale in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata dalla carica, indipendentemente dal titolo, dalla qualificazione giuridica e dalla motivazione economica per i quali sono riconosciuti. Tra questi importi sono inclusi quelli riconosciuti a titolo di patto di non concorrenza o nell'ambito di un accordo per la composizione di una controversia attuale o potenziale, qualunque sia la sede in cui esso viene raggiunto;
  - i *carried interest* come qualificati dalle disposizioni, in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione per il settore del risparmio gestito, di attuazione delle direttive 2009/65/CE (c.d. UCITS) e 2011/61/UE (c.d. AIFMD);
  - ogni altra forma di remunerazione che non sia univocamente qualificabile come remunerazione fissa.

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

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

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

**Up-front** modalità di erogazione dei *bonus* collegata alla *performance* che non prevede condizioni di differimento nella corresponsione.

**Vesting** maturazione dell'importo basato sul numero delle azioni assegnato (*phantom share*) alla fine del periodo di differimento.

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

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



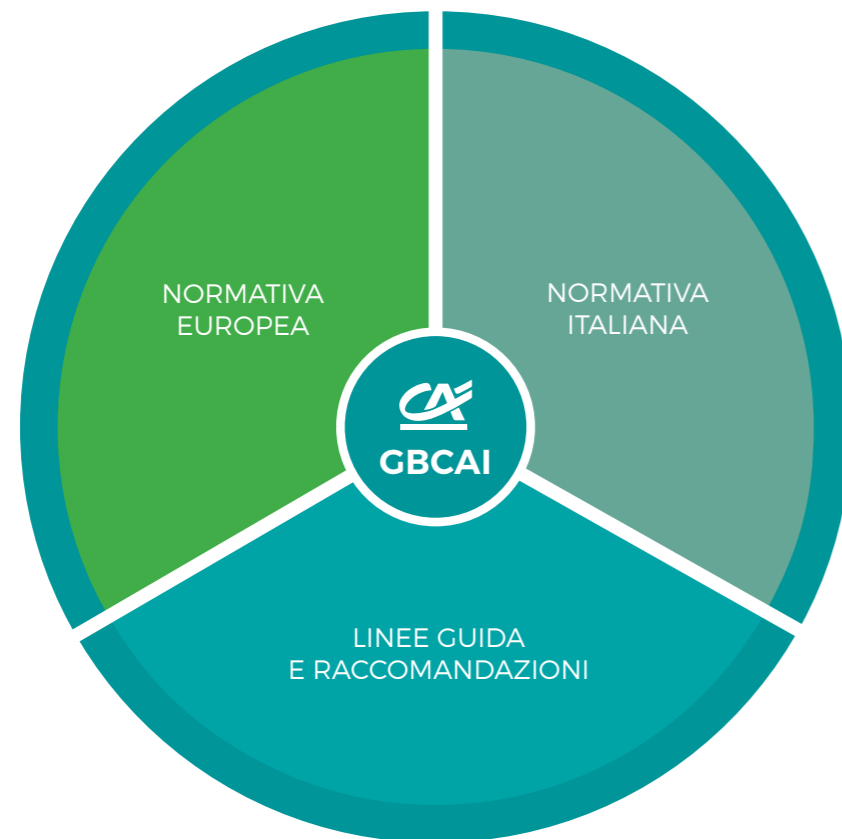
3

**QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO**

Nel corso degli ultimi due anni il Legislatore Europeo e le Autorità di Vigilanza hanno intrapreso un rilevante percorso di innovazione e sviluppo delle normative in materia di remunerazione. La principale novità è rappresentata dalla Direttiva 2019/878/UE (cosiddetta CRD V) che modifica la precedente Direttiva 2013/36/UE e per la quale si è in attesa del recepimento nell'ambito della Legge di Delegazione Europea. Il quadro di riferimento è inoltre completato da specifiche norme in consultazione, definite dalle diverse Autorità di Vigilanza (in particolare BCE, EBA e Banca d'Italia).

In questo contesto, il principale riferimento normativo delle presenti politiche di remunerazione è ancora rappresentato dal 25° aggiornamento della Circolare Banca d'Italia n. 285 del 17 dicembre 2013 (di seguito la "Circolare n. 285/2013" ovvero le "Disposizioni di Vigilanza"), pubblicato il 23 ottobre 2018 in sostituzione del precedente 7° aggiornamento della citata Circolare, che ha ridefinito il Titolo IV – Capitolo 2 intitolato "Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione". Al momento della redazione delle presenti politiche di remunerazione si è conclusa la consultazione di Banca d'Italia sull'aggiornamento dell'anzidetta Circolare n. 285/2013, finalizzata a recepire principalmente le novità previste dalla Direttiva 2019/878/UE, i cui esiti non sono tuttavia ancora disponibili.

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



- la Direttiva 2013/36/UE (cosiddetta CRD IV) del 26 giugno 2013 che reca principi e criteri specifici a cui le Banche devono attenersi al fine di definire – nell'interesse degli *stakeholder* – sistemi di remunerazione che siano:
    - in linea con i valori, le strategie e gli obiettivi aziendali di lungo periodo,
    - collegati con i risultati aziendali opportunamente corretti per tener conto di tutti i rischi,
    - coerenti con i livelli di capitale e di liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese,
    - tali da evitare incentivi distorti che possano indurre a violazioni normative o a un'eccessiva assunzione di rischi per la banca e per il sistema finanziario nel suo complesso,
 introducendo, al contempo, alcune significative novità, tra le quali la previsione di un limite massimo al rapporto tra remunerazione variabile e fissa per il "personale più rilevante". Come sopra menzionato, la CRD IV sarà modificata dalla Direttiva 2019/878/UE (CRD V) per la quale è in corso di completamento l'iter per l'entrata in vigore nei diversi paesi dell'UE. Precisiamo che la suddetta Direttiva non modifica i principi ispiratori sui quali sono fondate le politiche di remunerazione, ma introduce novità su specifici aspetti applicativi delle stesse;
  - il Regolamento Delegato (UE) n. 604 del 4 marzo 2014 – Requisiti Standard Regolamentari (RTS) – che integra la CRD IV definendo norme tecniche di regolamentazione relative ai criteri qualitativi e quantitativi adeguati per identificare le categorie di personale le cui attività professionali hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio dell'ente. Al momento della redazione delle presenti politiche di remunerazione l'EBA ha completato la definizione dei nuovi Requisiti Standard Regolamentari (RTS), ma la Commissione Europea non ha ancora provveduto alla pubblicazione degli stessi nell'ambito di un proprio Regolamento Delegato;
  - il Regolamento Delegato (UE) n. 527 del 12 marzo 2014, che integra la Direttiva 2013/36/UE per quanto riguarda le norme tecniche di regolamentazione relative alla specificazione delle categorie di strumenti che riflettono in modo adeguato la qualità del credito dell'ente in modo continuativo e sono adeguati per essere utilizzati ai fini della remunerazione variabile;
  - la *Volcker Rule*, entrata in vigore il 21 luglio 2015, che impone ai sistemi incentivanti di non incoraggiare l'assunzione di posizioni speculative;
  - la decisione della Banca Centrale Europea del 20 novembre 2015 sulla procedura per l'esclusione del personale dalla presunzione di avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della banca vigilata (BCE/2015/38);
  - le linee guida EBA in materia di Politiche di Remunerazione, pubblicate il 21 dicembre 2015, tradotte nelle diverse lingue dell'Unione Europea il 27 giugno 2016 ed entrate in vigore il 1° gennaio 2017, la Direttiva 2016/97/UE (IDD) entrata in vigore il 1° ottobre 2018 e la Direttiva 2014/65/UE (MiFID II) entrata in vigore il 3 gennaio 2018.
- L'EBA, con il supporto delle Autorità nazionali, in attuazione dei mandati previsti dalla CRD V

## 4

## PRINCIPI ISPIRATORI DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE

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

La filosofia retributiva del Gruppo Crédit Agricole S.A. (di seguito Gruppo C.A.sa) 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 quattro 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.

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 ed eque 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 re-

e dal Regolamento (UE) 2019/876 (cosiddetta CRR II) ha pubblicato negli scorsi mesi, oltre ai progetti di RTS per l'identificazione del "personale più rilevante" (sopra menzionati), i progetti di ITS sull'informativa al pubblico di Terzo Pilastro che dovranno essere adottati dalla Commissione Europea, e la consultazione pubblica per l'aggiornamento delle linee guida EBA in materia di Politiche di Remunerazione che prevedono, tra l'altro, il riferimento alla neutralità delle politiche di remunerazione per genere;

- le Disposizioni di Banca d'Italia in materia di "Trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari. Correttezza delle relazioni tra intermediari e clienti" del 19 marzo 2019, attuative degli orientamenti concernenti le politiche e le prassi di remunerazione relative alla vendita e alla fornitura di prodotti e servizi bancari al dettaglio, emanati dall'EBA il 13 dicembre 2016 (ABE/GL/2016/06);
- i *Supplementary Guidance to the FSB Principles and Standards on sound compensation practices* in materia di *misconduct* del 9 marzo 2018;
- il Regolamento IVASS n. 38 del 3 luglio 2018 che detta i principi in materia di politiche di remunerazione delle imprese di assicurazione;
- le linee guida EBA su concessione e monitoraggio dei crediti, del 29 maggio 2020, contenenti indicazioni sulle politiche di remunerazione applicabili al personale impegnato nella concessione, nella gestione e nel monitoraggio del credito;
- la Guida della BCE sui rischi climatici e ambientali, del 27 novembre 2020, che illustra le aspettative di vigilanza in materia di gestione dei rischi e informativa afferente a detti rischi;
- il Regolamento (UE) 2019/2088 del Parlamento Europeo e del Consiglio, del 27 novembre 2019, relativo all'informativa sulla sostenibilità nel settore dei servizi finanziari, che prevede di integrare e rendere coerenti le politiche di remunerazione degli enti ai rischi ESG;
- le Raccomandazioni emesse nel corso del 2020 dalle Autorità di Vigilanza europee e nazionali per rispondere all'emergenza sanitaria COVID-19.

tributivi 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* (incluso il requisito combinato di riserva di capitale) 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, 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 for-

mate 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 risulti inoltre coerente con il mercato di riferimento;

#### competitività



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

#### neutralità rispetto al genere



assicurando, a parità di attività svolta e di operatività aventi il medesimo contenuto professionale, che il personale abbia un pari livello di remunerazione, anche in termini di condizioni per il suo riconoscimento e pagamento, con l'obiettivo di contribuire a perseguire la completa parità tra il personale. In coerenza a questo principio nel 2019 è stata pubblicata la "Carta del Rispetto" che tutela le diversità di genere e il rispetto della persona e promuove un approccio tra le persone basato sulla collaborazione, sul rapporto umano e sul confronto. Il Gruppo ha inoltre scelto di valorizzare 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 l'inclusione, in tutte le fasi e i livelli del rapporto di lavoro;

**coerenza con l'approccio  
(al rischio) climatico e  
ambientale**



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 tale approccio, 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;

**allineamento con gli  
obiettivi ESG del GBCAI**



mirando 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 ESG, che devono essere gradualmente incorporati nei dispositivi di *governance* interna.

---

**PARTECIPAZIONE AZIONARIA**

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





# 5

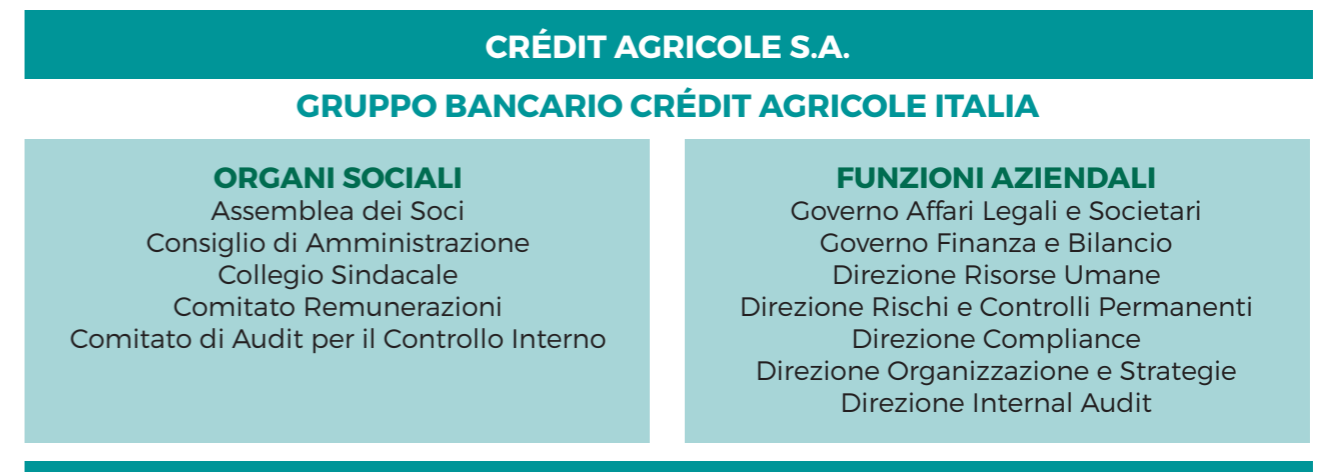
## POLITICHE DI REMUNERAZIONE DEL GRUPPO BANCARIO CRÉDIT AGRICOLE ITALIA PER L'ANNO 2021

# 5

## SEZIONE I

### POLITICHE DI REMUNERAZIONE DEL GRUPPO BANCARIO CRÉDIT AGRICOLE ITALIA PER L'ANNO 2021

#### Definizione delle Politiche di Remunerazione e incentivazione



#### La Governance

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

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

#### a) Governo Societario

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

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

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

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

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

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

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

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

Le politiche di remunerazione, definite dai Consigli di Amministrazione delle singole entità, vengono presentate alle Assemblee degli Azionisti di ciascuna Banca del GBCAI per la definitiva approvazione.

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

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

- determinazione del trattamento economico spettante al Presidente ed ai componenti del Consiglio di Amministrazione, del Comitato Esecutivo, del Collegio Sindacale, ed agli Amministratori cui siano attribuite particolari cariche o funzioni dallo Statuto o dal Consiglio di Amministrazione stesso;
- 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 della Capogruppo Crédit Agricole Italia;
- 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;
- 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 Interno<sup>1</sup>, intervenendo, inoltre, per assicurare il coinvolgimento delle funzioni aziendali competenti nel processo di elaborazione delle politiche e prassi di remunerazione ed incentivazione;
- formula pareri, anche avvalendosi delle informazioni rese periodicamente dalle funzioni competenti, sul raggiungimento degli obiettivi di *performance* cui sono legati i piani di incentivazione, nonché sull'accertamento delle altre condizioni poste alla base dell'erogazione dei compensi;
- esamina preventivamente la relazione annuale sulle politiche di remunerazione, che dovrà essere successivamente sottoposta all'iter di approvazione di ciascuna entità del GBCAI.

Ai lavori del Comitato partecipano, senza diritto di voto, il Presidente del Collegio Sindacale (o altro sindaco da quest'ultimo designato) ed il Vice Direttore Generale Funzionamento e Trasformazione (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.

<sup>1</sup> Cui la normativa regolamentare attribuisce il compito di esaminare se gli incentivi forniti dal sistema di remunerazione tengono conto dei rischi, del capitale e della liquidità.

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

#### b) Governo Organizzativo

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

In particolare, la **Funzione Risorse Umane di Gruppo** (Direzione Risorse Umane) fornisce il supporto tecnico e operativo necessario agli Organi Societari deliberativi e consultivi (Comitato Remunerazioni, 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** (Governo Finanza e Bilancio) 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 Strategie) 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.

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

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

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

#### Destinatari – strumenti di incentivazione – criteri applicativi

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

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

- |  |   |
|--|---|
| <p><b>1. Componenti degli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo</b></p> | <p>Consigli di Amministrazione, Comitato Esecutivo e Collegi Sindacali.</p>   |
| <p><b>2. Personale di Vertice</b></p>  | <p>Ai fini della vigente normativa nazionale, rientrano nel Personale di Vertice i seguenti ruoli: Amministratore Delegato e/o Direttore Generale e/o Vice Direttore Generale della Capogruppo Crédit Agricole Italia, il Direttore Generale di Crédit Agricole FriulAdria, il Direttore Generale di Crédit Agricole Group Solutions ed i Responsabili delle strutture di Governo della Capogruppo Crédit Agricole Italia.</p> <p>Si segnala, sul punto, che in relazione ai criteri gestionali applicati da C.A.sa, l'Amministratore Delegato (nonché <i>Senior Country Officer</i> di</p> |

Crédit Agricole in Italia) è componente effettivo del Comex di C.A.sa e unitamente ai Vice Direttori Generali di Crédit Agricole Italia, ai Direttori Generali di Crédit Agricole FriulAdria e di Crédit Agricole Group Solutions, 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. 93 unità alla data del 31.12.2020 (pari allo 0,96% del totale dei dipendenti del GBCAI).

### 4. Personale delle Funzioni Aziendali di Controllo

Il personale delle Funzioni Aziendali di Controllo è pari a n. 251 unità alla data del 31.12.2020.

### 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. 9.369 unità alla data del 31.12.2020.

### 6. Collaboratori Esterni

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

\*\*\*

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

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

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

L'attività di autovalutazione si basa su un'analisi che tiene conto delle linee guida definite da C.A.sa a livello globale e viene realizzata nel rispetto delle indicazioni fornite dalla normativa di vigilanza italiana. In particolare, la valutazione viene condotta su base individuale per tutte le Banche del GBCAI mentre Crédit Agricole Italia, in qualità di Capogruppo, svolge la valutazione per le Società non bancarie e verifica 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 31/12/2020 per le politiche di remunerazione del 2021 e redatto dalla Capogruppo Crédit Agricole Italia per tutte le entità del GBCAI, è stato condotto sulla base del Regolamento Europeo n. 604/2014 che definisce 15 criteri qualitativi, legati, tra gli altri, al ruolo, alla posizione e alle autonomie, e 3 criteri quantitativi, basati sulla valutazione della remunerazione complessiva attribuita al personale nel precedente esercizio finanziario. In relazione all'evoluzione normativa in materia, l'identificazione del "personale più rilevante" realizzata con dati al 31/12/2021 per le politiche di remunerazione 2022 dovrà necessariamente tenere in considerazione le previsioni della Direttiva 2019/878/UE (CRD V) e le definizioni contenute nei Requisiti Standard Regolamentari dell'EBA (EBA/RTS/2020/05), attualmente in fase di approvazione da parte della Commissione Europea.

Il processo di autovalutazione prevede la definizione di:

- criteri e procedure da utilizzare per l'identificazione del "personale più rilevante" 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, 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 informazio-



ni inerenti ai criteri previsti dalla normativa tempo per tempo vigente;

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

L'esito del processo sopra illustrato è inserito all'interno della Sezione V delle presenti Politiche di Remunerazione, sottoposte all'approvazione dei Consigli di Amministrazione delle entità del GBCAI e delle Assemblee dei Soci delle Banche del GBCAI. Con riferimento al processo di identificazione del "personale più rilevante" precisiamo, come già indicato in precedenza, che l'autovalutazione realizzata con dati al 31/12/2020 per le politiche di remunerazione del 2021 è stata condotta sulla base del Regolamento Europeo n. 604/2014 in quanto, al momento della rilevazione, l'iter di approvazione della nuova normativa di riferimento non risultava ancora completato.

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 31.12.2020.

Perimetro "Material Risk Takers"	GBCAI n.	di cui			
		C.A. Italia n.	C.A. FriulAdria n.	C.A. Group Solutions n.	C.A. Leasing Italia n.
Organi Sociali	28	14	9	2	3
Personale di Vertice	8	6	1	1	0
Funzioni Aziendali di Controllo	13	13	0	0	0
Restante Personale	71	47	18	2	4
	120	80	28	5	7

## Sistemi e Strumenti di Remunerazione

### La remunerazione dei componenti degli Organi Sociali

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

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

Nessuna forma di remunerazione variabile – ossia legata ai risultati aziendali – è prevista a favore dei componenti degli organi con funzione di supervisione strategica (Presidente, Consiglieri esecutivi e Consiglieri non esecutivi ad eccezione dell'Amministratore Delegato legato da un rapporto di lavoro dipendente) e controllo, allo scopo di garantire la completa indipendenza nello svolgimento del loro incarico. Non sono di norma previsti trattamenti a favore degli amministratori in caso di cessazione dalla carica.

### La remunerazione del personale dipendente

#### Il Governo del *pay mix*

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

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

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

- consentire un approccio flessibile alla remunerazione variabile che può contrarsi sensibilmente e, in casi estremi, anche azzerarsi in relazione ai risultati effettivamente conseguiti ed opportunamente ponderati per il rischio;
- limitare i comportamenti sbilanciati all'assunzione di rischi, con 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 suesposti principi generali nelle seguenti linee guida di politica retributiva:

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

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

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

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

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

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

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

#### Personale di Vertice (200%)

Il rapporto massimo tra remunerazione variabile e fissa è mantenuto entro il limite del 200% per il Personale di Vertice delle entità del GBCAI come precedentemente definito. Tale limite è stato sottoposto all'approvazione dei Consigli di Amministrazione delle entità del GBCAI e delle Assemblee delle Banche del GBCAI<sup>2</sup> nell'anno 2019, 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.

<sup>2</sup> 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%); Per Crédit Agricole FriulAdria: Assemblea degli Azionisti del 12.04.2019, con il 99,999239% di voti favorevoli sul totale dei diritti di voto presenti in assemblea (pari al 81,639062%).

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 2021 il suddetto limite del 200%, non attivando nuovamente l'iter di approvazione, come stabilito dalla Circolare n. 285/2013. Si precisa tuttavia che come avvenuto negli anni scorsi, anche all'inizio del 2021 si è proceduto alla verifica interna del rispetto della normativa prudenziale ed in particolare di quella riguardante i requisiti in materia di fondi propri per le singole società e per il GBCAI nel suo complesso. La verifica ha confermato che la maggiore erogazione consentirebbe il rispetto delle normative succitate.

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

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

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

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

\*\*\*

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

#### Personale non Dirigente (70%)

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

### Collaboratori Esterni

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".

### Correlazione fra Remunerazione, Performance e Rischi

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

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

Da questo consegue, tra l'altro, che per tutti i cluster di popolazione precedentemente individuati, la remunerazione variabile viene vincolata, anche in coerenza con il "RAF", a soglie prudenziali di capitale (CET1 ratio) e di liquidità (LCR ratio). In particolare, per l'anno 2021, gli indicatori dovranno rispettare i seguenti livelli:



In ottemperanza alla Circolare 285/2013, il GBCAI assicura che il personale appartenente alle diverse entità non sia remunerato o non riceva pagamenti o altri benefici tramite veicoli, strumenti o modalità comunque elusive delle disposizioni di vigilanza<sup>3</sup>.

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

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

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

1. Equity (Azioni Crédit Agricole S.A., Azioni Crédit Agricole Italia, Azioni Crédit Agricole FriulAdria);
2. Debito (Obbligazioni Senior Unsecured Crédit Agricole S.A., Obbligazioni Crédit Agricole Italia, Obbligazioni Crédit Agricole FriulAdria).

Viene inoltre segnalato che:

- le azioni di Crédit Agricole Italia non sono quotate su mercati regolamentati e non hanno liquidità;
- 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, rivenienti dalla fusione per incorporazione di Cassa di Risparmio di San Miniato e Cassa di Risparmio di Cesena e le azioni di Crédit Agricole FriulAdria sono soggette a periodi di "black-out" come da normativa interna;
- le obbligazioni di Crédit Agricole Italia e Crédit Agricole FriulAdria sono in "run - off" e risultano negoziabili solo sul mercato secondario.

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

<sup>3</sup> 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

punti 1 e 2 (ad eccezione delle Azioni Crédit Agricole S.A.) si conferma residuale.

Il GBCAI effettua, tramite le Funzioni Aziendali di Controllo competenti e la Direzione Risorse Umane<sup>4</sup>, verifiche sul rispetto della disciplina in argomento e verifiche a campione sui conti interni di custodia e amministrazione almeno per il "personale più rilevante".

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

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

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

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

- comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari e/o statutarie e/o al codice etico e/o di condotta applicabili alle entità del GBCAI, da cui sia derivata una perdita significativa per le varie entità del GBCAI e/o per la clientela;
- comportamenti scorretti, non noti al momento dell'erogazione della remunerazione variabile, che abbiano comportato un danno superiore a 1 milione di euro ovvero qualora l'ammontare aggregato delle perdite, dipese da tali condotte (anche ripetute più volte), sia pari o superiore al 100% del valore del patrimonio del cliente (inteso come masse amministrare 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 pos-

sano aver determinato la risoluzione per giusta causa e/o giustificato motivo soggettivo, ovvero la sospensione disciplinare (superiore a 7 giorni), nonché comportamenti che possano aver determinato la risoluzione per giusta causa di altri rapporti non subordinati;

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

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

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

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

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

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

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

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

\*\*\*

Nell'ambito del quadro di riferimento sopra delineato, vengono di seguito descritte, nel dettaglio, le politiche di remunerazione definite, per l'anno 2021, per i componenti degli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo, per le diverse categorie di personale e per i collaboratori. Per il personale dipendente vengono descritte, in particolare, le caratteristiche e le modalità di erogazione della remunerazione variabile individuale, derivante da sistemi di incentivazione per obiettivi annuali e a lungo termine.

<sup>4</sup> Ciascuna nei rispettivi ambiti di competenza regolamentare.



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

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

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

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

In dettaglio:

#### Consiglieri di Amministrazione

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

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

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

I dipendenti designati quali Amministratori nelle entità del Gruppo C.A.sa, fatte salve diverse pattuizioni individuali, non ricevono i compensi previsti per la carica.

### Collegio Sindacale

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

### La remunerazione del Personale di Vertice

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

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

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 Italia e del GBCAI). Sempre nell'ambito degli obiettivi economici sono inoltre assegnati obiettivi relativi alle singole entità direttamente gestite. Il peso dei singoli obiettivi è opportunamente mediato per garantire una crescita stabile, sinergica ed equilibrata del GBCAI e delle varie entità, anche in un'ottica di valorizzazione dei risultati individuali.

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

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

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

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

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

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

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

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 dall'insieme dei Dirigenti del GBCAI (di seguito *Management*<sup>5</sup>) diverso dal Personale di Vertice di cui al paragrafo precedente.

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 ("Progetto Cliente", "Progetto Umano" e "Progetto Sociale"), dal cui raggiungimento dipende l'erogazione dell'incentivo per l'anno di riferimento. Gli obiettivi sono definiti - in modo differenziato a seconda delle posizioni - a livello di GBCAI, di entità e individuale. Gli obiettivi attribuiti possono ulteriormente distinguersi in "obiettivi comuni" applicabili a tutte le strutture e "obiettivi specifici di funzione" riferibili alle caratteristiche specifiche di ciascuna posizione.

Più nello specifico, gli obiettivi economici possono essere riferiti al Gruppo C.A.sa, riferiti a sinergie realizzate nel perimetro Italia ovvero dell'entità del GBCAI 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, pari a quota 100), *soglia* (risultato minimo, pari a 80) e *massimo* (livello oltre il quale si interrompe l'effetto incrementale, pari a 120). Al fine di valorizzare specifici obiettivi, possono essere apportate delle modifiche ai citati livelli della soglia di accesso e della soglia massima. 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.

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.

<sup>5</sup> Può comprendere anche ulteriori figure chiave definite a livello di singola entità.

### La remunerazione del personale delle Funzioni Aziendali di Controllo

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

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

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

Il *Management* delle Funzioni Aziendali di Controllo risulta destinatario del medesimo sistema di incentivazione annuale per obiettivi (*MbO*) rivolto alla generalità del *Management* e descritto al paragrafo precedente.

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

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

### La remunerazione del personale non Dirigente

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

Nell'ambito della componente variabile individuale **il sistema incentivante di rete**, armonizzato a livello di GBCAI, si applica a tutto il personale di rete<sup>6</sup>, utilizzando criteri meritocratici che mettono in evidenza sia i risultati raggiunti sia le modalità con le quali sono stati conseguiti, con criteri di misurazione e valutazione della *performance*, differenziate per categorie di destinatari.

Il sistema ha la finalità di valorizzare l'apporto dato al raggiungimento degli obiettivi aziendali, sia quantitativi che qualitativi, da perseguire anche in modo solidale e partecipativo, orientando il comportamento alla realizzazione dei risultati, nel rispetto del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo, del Codice Etico, del Codice di Comportamento e della normativa vigente; ciò anche con specifico riferimento alla normativa 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.

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

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;
- 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 supporto<sup>7</sup>** 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.

<sup>7</sup> 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 2021 sistemi incentivanti specifici rivolti al personale sia di rete sia di strutture centrali e di supporto, adeguatamente implementati e aggiornati nel rispetto della normativa vigente.

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

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

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

\*\*\*

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

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

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

\*\*\*

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

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

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

#### Misura della remunerazione variabile oggetto di differimento:

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

Importo	Periodo	Up front - Paymix		Differito - Pay mix		Retention su index
Da 0 a 60 K (o 50% RAL)	-	-	-	-	-	-
Superiore a 60 K (o 50% RAL) e fino a 425K Personale non di Vertice	3 anni	60%	30% cash 30% index	40%	20% cash 20% index	1 anno
Superiore a 60 K (o 50% RAL) e fino a 425K Personale di Vertice	5 anni	50%	25% cash 25% index	50%	24,5% cash 25,5% index	1 anno
Superiore a 425 K	5 anni	40%	20% cash 20% index	60%	29,5% cash 30,5% index	1 anno

Il valore di 425.000 euro corrisponde al 25% della remunerazione complessiva media degli *high earners* italiani, come risultante dal più recente rapporto pubblicato dall'EBA; ai sensi della normativa di vigilanza tale valore viene identificato come “importo particolarmente elevato”. Si precisa, a riguardo, che in base alle previsioni della Circolare n. 285/2013 la determinazione del suddetto “importo particolarmente elevato” avviene mediante la verifica del minore importo tra i) il 25% della remunerazione complessiva degli *high earners* italiani, risultante dal più recente rapporto pubblicato dall'EBA; ii) 10 volte la remunerazione complessiva media dei dipendenti della banca. L'aggiornamento dell'importo deve inoltre avvenire con cadenza almeno triennale.

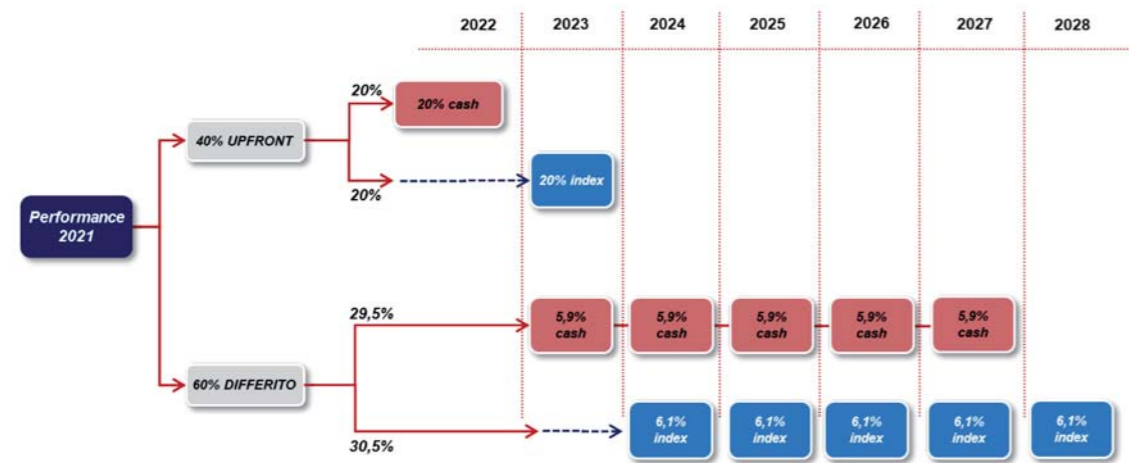
Tenuto conto della prassi diffusa nel settore e viste anche le *policy* di C.A.sa, i *bonus* di importo minore o uguale a 60.000 euro (ovvero al 50% della RAL) sono liquidati interamente in contanti ed *up front*.

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

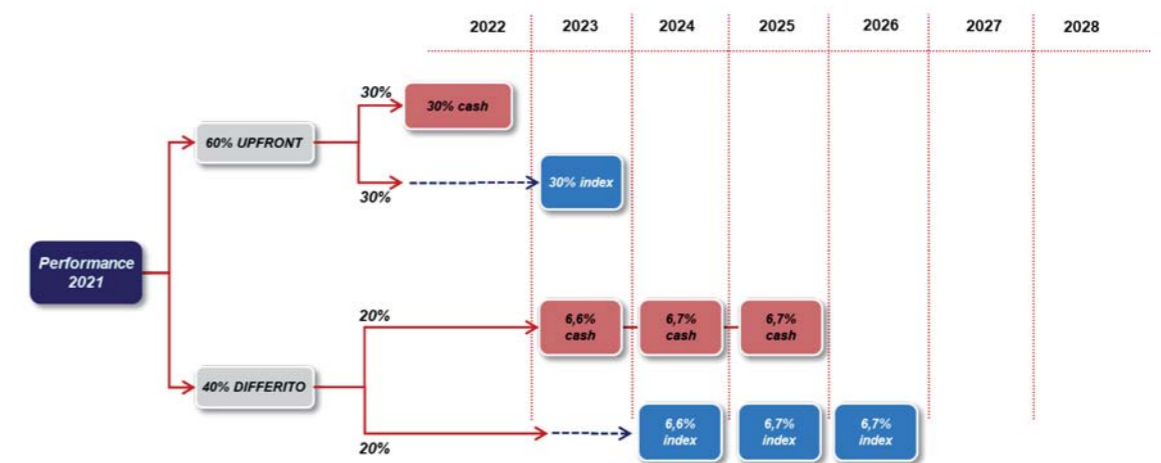
- Variabile di “importo particolarmente elevato” (superiore a 425.000 euro);
- Variabile erogato al Personale di Vertice di importo superiore a 60.000 euro (o al 50% della RAL), ma inferiore a 425.000 euro;
- Variabile erogato al Personale non di Vertice di importo superiore a 60.000 euro (o al 50% della RAL), ma inferiore a 425.000 euro.



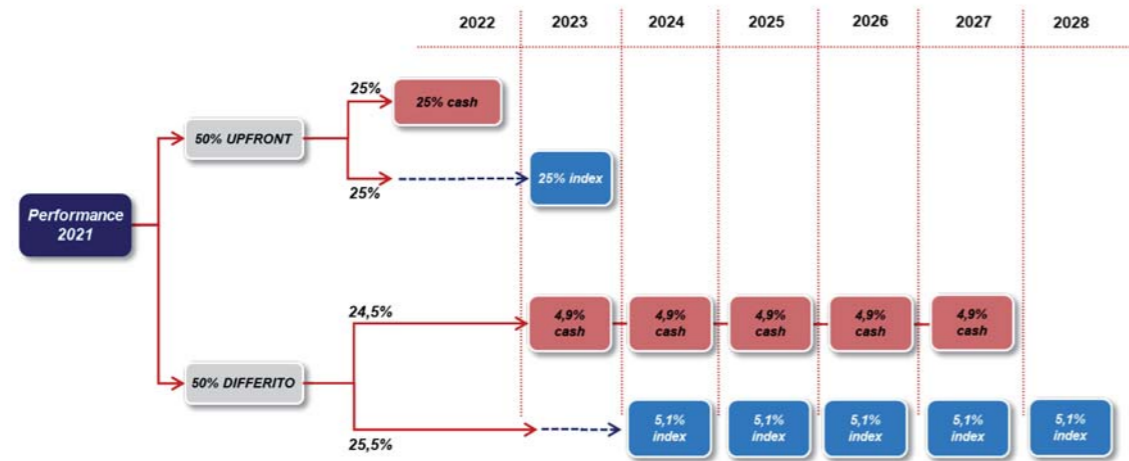
**Variabile di "importo particolarmente elevato" (superiore a 425.000 euro)**



**Variabile erogato al Personale non di Vertice di importo superiore a 60.000 euro (o al 50% della RAL), ma inferiore a 425.000 euro**



**Variabile erogato al Personale di Vertice di importo superiore a 60.000 euro (o al 50% della RAL), ma inferiore a 425.000 euro**



Condizioni di erogazione della remunerazione variabile differita:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Tali patti prevedono, di norma, una durata determinata e la corresponsione di una somma erogata periodicamente (ad esempio, mensile) per far fronte all'impegno assunto dal personale coinvolto. L'entità 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 la banca 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 la Banca 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* costituiscono forme di remunerazione variabile e come tali sono soggette, tra l'altro, alla regola sul limite al rapporto variabile/fisso. Ai fini del calcolo di questo limite, l'importo riconosciuto è computato con il criterio "pro rata lineare" precedentemente definito, oppure come importo unico nell'anno in cui la condizione di permanenza è soddisfatta. Si precisa che allo stesso membro del personale non possono essere riconosciuti più *retention bonus* sulla base delle medesime ragioni, né simultaneamente sulla base di ragioni diverse.

Gli importi sopra evidenziati sono soggetti alle disposizioni specifiche previste dalla citata Circolare n. 285/2013.

\*\*\*

#### **Condizioni applicate nell'ipotesi di risoluzione del rapporto di lavoro**

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

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

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

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

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

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

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

L'eventuale erogazione di una somma eccedente l'importo corrispondente alla "indennità di preavviso contrattuale" è assoggettata alle regole della Circolare n. 285/2013 fermo restando che, in caso di soluzione conciliativa e/o transattiva, l'erogazione della parte cash, dell'importo spettante *up front*, avviene successivamente alla firma dell'accordo stesso ed in coerenza con quanto statuito in sede conciliativa. In ogni caso, l'importo massimo a tal fine riconoscibile è pari a 2 annualità e comunque non superiore a 2 milioni di euro netti.

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

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

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

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

### La remunerazione dei collaboratori

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

- contratti di consulenza;
- contratti di collaborazione.

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

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

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

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

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

\*\*\*

### Politiche di Remunerazione per i “soggetti rilevanti” e gli “intermediari del credito”

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

Ai fini del presente paragrafo si definiscono:

#### Prodotti

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

#### Soggetti rilevanti

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

#### Intermediario del credito

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

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

A questo fine, il GBCAI assicura che:

- a) la remunerazione non determini incentivi tali da indurre i "soggetti rilevanti" e gli "intermediari del credito" a perseguire gli interessi propri o del GBCAI a danno dei clienti. In particolare sono qui confermate le previsioni contenute nei precedenti paragrafi dedicati alla remunerazione dei diversi *cluster* di personale, che contemplan, tra l'altro, la coesistenza nei sistemi incentivanti di obiettivi quantitativi e qualitativi e l'orientamento dei comportamenti al rispetto delle disposizioni di trasparenza;
- b) sia tenuto conto di ogni rischio che può determinare un pregiudizio per i clienti; ove riscontrato tale rischio, il GBCAI adotta opportuni presidi. Come affermato nei precedenti paragrafi sulla remunerazione, gli obiettivi sono definiti in modo da assicurare un contesto favorevole ad una relazione esclusivamente improntata al miglior interesse del cliente ed al presidio dei rischi potenziali per le entità del GBCAI;
- c) la componente variabile della remunerazione (ove prevista) dei "soggetti rilevanti" e degli "intermediari del credito":
  - sia ancorata a criteri quantitativi e qualitativi (es. fidelizzazione e livello di soddisfazione della clientela). In questo contesto sono integralmente richiamati i contenuti dei paragrafi precedenti dedicati ai sistemi incentivanti dei diversi *cluster* di personale;
  - non costituisca un incentivo a offrire uno specifico prodotto o una specifica categoria o combinazione di prodotti, quando da ciò può derivare un pregiudizio per il cliente in termini, tra l'altro, di offerta di un prodotto non adeguato alle esigenze finanziarie del cliente o che comporta maggiori costi di un altro prodotto anch'esso adeguato, coerente e utile rispetto agli interessi, agli obiettivi e alle caratteristiche del cliente. Le previsioni relative ai sistemi di incentivazione esposte nei paragrafi precedenti contengono riferimenti a detti elementi;
  - sia adeguatamente bilanciata rispetto alla componente fissa della remunerazione. Con particolare riferimento a questo aspetto, sono qui integralmente confermate le disposizioni contenute nei paragrafi precedenti dedicate al *pay mix*;
  - sia soggetta a meccanismi di correzione tali da consentirne la riduzione (anche significativa) o l'azzeramento, ad esempio nel caso di comportamenti, da parte dei "soggetti rilevanti" o degli "intermediari del credito", che abbiano determinato o concorso a determinare un danno significativo per i clienti ovvero una violazione rilevante della normativa in materia di trasparenza o di codici etici o di condotta a tutela della clientela applicabili al GBCAI. Nello specifico, i precedenti paragrafi relativi ai meccanismi di correzione (*malus* e *claw back*), qui confermati, consentono un importante e congruo presidio.

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

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

#### Identificazione dei "soggetti rilevanti" e degli "intermediari del credito" per l'anno 2020

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

#### "Soggetti Rilevanti" di Crédit Agricole FriulAdria nel suo assetto societario alla data del 31 dicembre 2020

Nel corso dell'anno 2020, ai sensi delle vigenti disposizioni di vigilanza, il GBCAI ha provveduto, per conto di Crédit Agricole FriulAdria, all'identificazione dei "soggetti rilevanti", il cui elenco, alla data del 31.12.2020, viene di seguito riportato.



SOGGETTI RILEVANTI AL 31/12/2020			
CA FRIULADRIA			
SOGGETTI CHE OFFRONO PRODOTTI AI CLIENTI	SOGGETTI RESPONSABILI GERARCHICI		
GESTORE CLIENTELA	222	RESP. DIREZIONE REGIONALE	2
CONSULENTE FINANZIARIO	35	RESP. AREA PRIVATE	1
COORD. WEALTH MANAGEMENT	2		
GESTORE AFFARI	96		
GESTORE BASE	212		
GESTORE MERCATO PRIVATE	21		
GESTORE PREMIUM	172		
REFERENTE SPORTELLO LEGGERO	15		
RESP. COMM. AFFARI E AGRO / DELEGATO	1		
RESP. COMM. AFFARI E AGRO	1		
RESP. COMM. DI ZONA	7		
RESP. COMM. DI ZONA / DELEGATO	1		
RESP. FILIALE	145		
RESP. MERCATO CONS. FINANZIARI	2		
RESP. MERCATO PRIVATE	6		
RESP. PRIVATI	3		
SPECIALISTA AGRICOLI	3		
SPECIALISTA BANCA ASS. DANNI	6		
SPECIALISTA CANALI DIR. E MONETICA	2		
SPECIALISTA CASH MANAGEMENT	2		
SPECIALISTA ESTERO	5		
SPECIALISTA PRODOTTI RISPARMIO	6		
SPECIALISTA SVILUPPO AFFARI E CONFIDI	2		
SPECIALISTA SVILUPPO MUTUI E PRESTITI	3		
SVILUPPATORE PRIVATI	1		
GESTORE AFFARI SPECIAL NETWORK	4		
<b>TOTALE CA FRIULADRIA</b>	<b>975</b>	<b>TOTALE CA FRIULADRIA</b>	<b>3</b>

**“Intermediari del credito” di Crédit Agricole FriulAdria nel suo assetto societario alla data del 31 dicembre 2020**

Ai sensi delle disposizioni di vigilanza, viene di seguito riportato l'elenco degli “intermediari del credito”, alla data del 31.12.2020:

- Crédit Agricole FriulAdria: n. 22 mediatori creditizi.

\*\*\*

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

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

\*\*\*

**Politiche di Remunerazione per il personale coinvolto nella trattazione dei reclami**

Ai sensi delle normative vigenti, il GBCAI adotta politiche di remunerazione per il personale coinvolto nella trattazione dei reclami che tengano anche conto dei risultati conseguiti nella gestione dei reclami e della qualità delle relazioni con la clientela. In particolare per i responsabili delle strutture coinvolte nella trattazione dei reclami, sono previsti specifici KPI dedicati nell'ambito del sistema di *Performance Management (MbO)*.

\*\*\*

**Adozione ed aggiornamento del documento**

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

Il presente documento è altresì approvato dalle Assemblee degli Azionisti delle Banche del GBCAI.

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

Il documento è soggetto a revisione a cura della Direzione Risorse Umane di Crédit Agricole Italia, con il coinvolgimento, tra le altre, della Direzione Compliance, a fronte dell'emanazione di nuove normative interne ed esterne e comunque con periodicità annuale.

## 6

## SEZIONE II

## RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE DELL'ANNO 2020

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

Le politiche di remunerazione del GBCAI sono state approvate dal Consiglio di Amministrazione di Crédit Agricole FriulAdria del 17.03.2020 nonché dall'Assemblea degli azionisti del 21.04.2020. Oltre alle Politiche di Remunerazione, il Consiglio di Amministrazione ha approvato anche le Linee guida dei Sistemi Incentivanti per l'anno 2020.

Il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo Crédit Agricole Italia del 22 settembre 2020 ha approvato gli obiettivi relativi all'anno 2020 del "Personale di Vertice" del GBCAI, definiti sulla base delle indicazioni fornite dalla Capogruppo Crédit Agricole S.A.. Rispetto a quanto avvenuto negli anni scorsi, l'incertezza del contesto economico conseguente all'emergenza sanitaria COVID - 19 ha richiesto un periodo più lungo per la definizione degli obiettivi a livello di Gruppo C.A.sa.

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

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

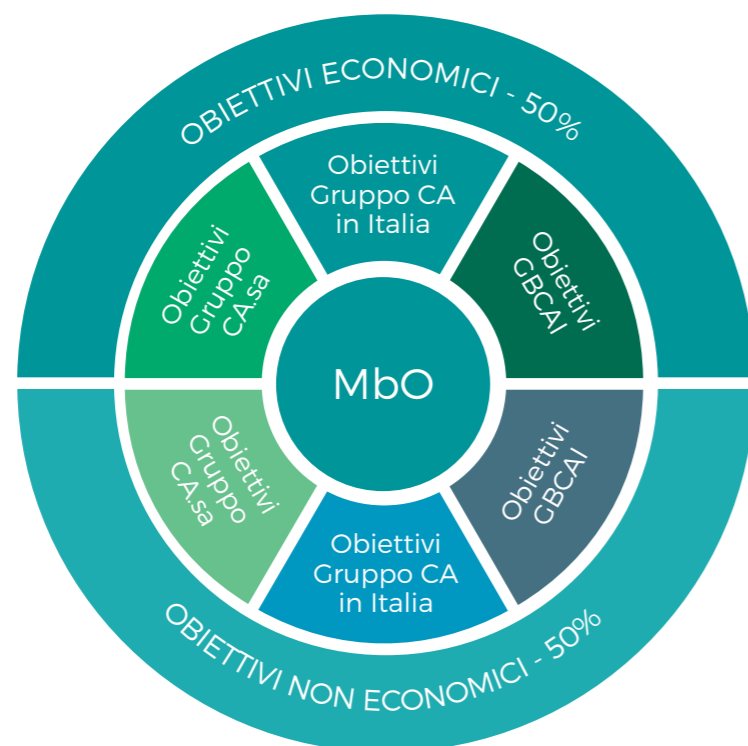
Tale remunerazione si articola in una componente fissa ed in una componente variabile, quest'ultima derivante dal Sistema di *Performance Management (MbO)* definito da C.A.sa. Inoltre, per le sole posizioni appartenenti al Circolo Manageriale 1 di C.A.sa, la retribuzione variabile risulta costituita,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

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

## 6

RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE  
DELL'ANNO 2020





## Omissis

Alla luce del nuovo contesto economico fortemente condizionato dall'evoluzione dell'emergenza sanitaria a livello internazionale, C.A.sa ha comunicato, nello scorso mese di luglio, i criteri di *performance* economica per i membri del Comitato Esecutivo e i dirigenti appartenenti ai circoli manageriali C1 e C2. Tali obiettivi sono stati parametrati in modo coerente con la stima di risultato di fine esercizio e definiti in linea alla necessità di adottare una politica prudente e lungimirante in materia di remunerazione variabile in un anno particolarmente complesso ed incerto, così come raccomandato dalle Autorità di Vigilanza europea e italiana.

Vittorio Ratto riferisce che, oltre ai "cancellotti di attivazione" a monte legati ai limiti di *Risk Capacity* definiti dal "R.A.F. 2020" ("CET1 ratio" e "LCR ratio"), il sistema di *performance management* definito da C.A.sa prevede l'inserimento per ciascun obiettivo di un livello soglia al di sotto del quale l'obiettivo stesso non si considera raggiunto, con conseguente effetto sulla retribuzione variabile complessivamente spettante all'interessato.

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

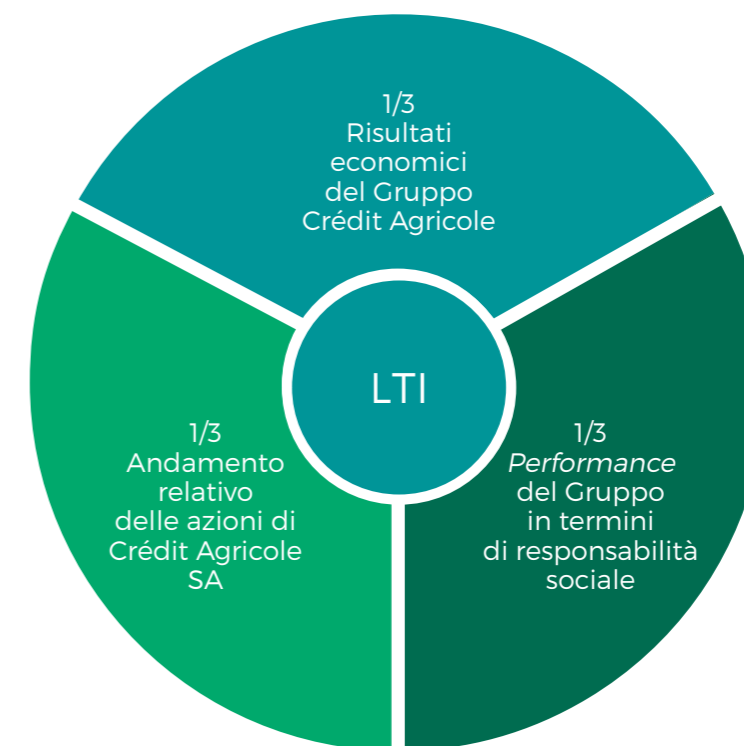
Il Sistema MbO prevede un equo bilanciamento fra obiettivi economici (50% dei KPI) e obiettivi non economici (50% dei KPI), al fine di garantire l'efficace perseguimento dei risultati gestionali con la costante attenzione ai valori della sostenibilità e responsabilità sociale.

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

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

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

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



**b) a livello di Gruppo Crédit Agricole in Italia (peso: 5% - 10%)** – analogamente allo scorso anno, è stato definito un obiettivo relativo alla realizzazione di sinergie sui proventi operativi netti (tale obiettivo è previsto per le sole posizioni appartenenti al Circolo Manageriale 1 di C.A.sa);

**c) a livello di Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia (peso: 10% - 40%)** – è stato definito un "set" di obiettivi selezionato in base alle specificità di ruolo, tra i quali segnaliamo in particolare:

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

Gli obiettivi non economici, che pesano per l'equivalente 50%, in parte comuni ed in parte specifici per posizione, comprendono obiettivi manageriali legati alla realizzazione del piano strategico (PMT), all'efficace gestione delle conseguenze derivanti dalla crisi sanitaria COVID-19 e alla realizzazione di obiettivi legati ai clienti ed obiettivi di responsabilità sociale. Per tutto il Personale di Vertice gli obiettivi non economici sono declinati su tre perimetri, Gruppo Crédit Agricole, Gruppo Crédit Agricole in Italia e Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia in analogia con gli obiettivi economici.

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

In particolare, il *Projet Sociétal* – al cuore della "raison d'être" del Gruppo – è incentrato sulla sostenibilità ambientale, sull'inclusione, sulla creazione di ricchezza per le comunità e per i territori. Le linee guida abbracciano i diversi ambiti della responsabilità sociale, in particolare:

- impegno per la transizione energetica, in attuazione della *climate strategy* adottata dal Gruppo, in adesione all'Accordo di Parigi, per una economia *low carbon*;
- promozione della "finanza verde" come una delle chiavi per la crescita della Banca, mediante politiche di investimento e di finanziamento *green*;

- creazione di valore sociale e ricchezza per i territori, mediante continuo rafforzamento del modello di prossimità, sostegno al tessuto economico per lo sviluppo responsabile e l'inclusione sociale;
- promozione dell'integrazione di genere e culturale, valorizzando la *diversity* come risorsa chiave per la crescita sostenibile;
- adozione progressiva dei criteri ESG nella cultura aziendale e nei modelli gestionali.

Omissis

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

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

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

Economici	Direttori Generali Banche e Società Controllate
Obiettivi economici di Gruppo CA S.A.	15
Obiettivi economici CA in Italia	5
Obiettivi economici GBCAI	10
Obiettivi economici specifici Banca/Società/Funzione	20
	<b>50</b>

Non Economici	Direttori Generali Banche e Società Controllate
Obiettivi non economici di Gruppo CA S.A.	5
Obiettivi non economici CA in Italia	10
Obiettivi non economici GBCAI	5 - 25
Obiettivi non economici specifici Banca/Società/Funzione	10 - 30
	<b>50</b>

In conformità alle deleghe in materia di personale, nel corso del 2020 il Consiglio di Amministrazione di Crédit Agricole FriulAdria ha inoltre approvato l'intervento retributivo a favore del Personale di Vertice di Crédit Agricole FriulAdria, l'attivazione dei sistemi incentivanti e la realizzazione di interventi di merito a favore del personale dipendente.

Sulla base dei risultati economici raggiunti, nell'anno 2019 i sistemi di incentivazione del personale si sono attivati per tutte le entità del Gruppo.

Pertanto, in coerenza con le politiche di remunerazione, si è dato corso in Crédit Agricole FriulAdria all'erogazione della remunerazione variabile sulla base dei parametri definiti dai sistemi di incentivazione per l'anno 2019.

L'erogazione è stata mediamente pari al 14,55% della RAL dei percettori per i destinatari di MbO ed al 5,59% della RAL dei percettori per il restante personale<sup>8</sup>.

Il premio aziendale è stato invece corrisposto a favore del personale dipendente che aveva superato il periodo di prova, conseguito una valutazione professionale non negativa ed era in servizio alla data di erogazione del premio (nel 2020 il premio è stato corrisposto anche ai dipendenti provenienti da Cassa di Risparmio di San Miniato, Cassa di Risparmio di Cesena e BANCA CARIM - Cassa di Risparmio di Rimini, di seguito Banche Fellini, nella misura prevista dai rispettivi accordi di fusione). L'importo è stato, come di consueto, parametrato in base all'inquadramento (per i dipendenti provenienti dalle Banche Fellini è stato erogato al 33%) ed ha avuto un'incidenza media pari al 3,84% del monte RAL degli aventi diritto<sup>9</sup>. È stata inoltre confermata la modalità di erogazione "welfare", introdotta per la prima volta nel 2013, sulla base della quale il personale ha potuto scegliere, in alternativa al tradizionale premio in denaro, il cosiddetto "premio sociale" che prevede il riconoscimento di alcune utilità in ambito di assistenza sanitaria integrativa, previdenza complementare e formazione ed educazione. Nell'anno 2020, per effetto dello specifico accordo con le Parti Sociali, il premio aziendale è stato riconosciuto anche al personale Dirigente, unicamente in modalità *welfare*.



<sup>8</sup> Dato calcolato sulle RAL al 31.12.2019 del personale a forza lavoro, escluso il "personale più rilevante".

<sup>9</sup> Dato calcolato sulle RAL al 31.12.2019, escluso il "personale più rilevante".



Nel corso del 2020 ha continuato a produrre effetti l'accordo definito a livello di GBCAI nel luglio del 2019, volto ad accedere alle prestazioni straordinarie erogate dal Fondo di Solidarietà del Credito e finalizzato all'esaurimento delle richieste inserite nella graduatoria stilata in forza dell'accordo 29.07.2016. A tal proposito si precisa che sulla base del summenzionato accordo nel corso del 2020 sono uscite 2 risorse.

Si rappresenta inoltre che sempre nel 2020 è proseguita l'attività di incentivazione all'esodo, avviata con il Piano Industriale, rivolta ai dipendenti che hanno maturato i requisiti pensionistici previsti dall'Assicurazione Generale Obbligatoria (A.G.O.), istituita presso l'Istituto Nazionale Previdenza Sociale. Nello specifico si è tenuto conto anche delle disposizioni previste dall'introduzione in via sperimentale, dal 01/04/2019, dell'istituto della "Quota 100". Nell'ambito di tale attività sono stati effettuati, a livello di GBCAI, 164 collocamenti a riposo incentivati.

Nel corso dell'anno si è inoltre provveduto all'aggiornamento periodico del "personale più rilevante", la cui composizione al 31 dicembre 2020 viene rappresentata nella Sezione V del presente documento.



7

## ESITI DELLE VERIFICHE CONDOTTE DALLE FUNZIONI AZIENDALI DI CONTROLLO 2020

7

### SEZIONE III

#### ESITI DELLE VERIFICHE CONDOTTE DALLE FUNZIONI AZIENDALI DI CONTROLLO 2020

La Direzione Internal Audit della Capogruppo Crédit Agricole Italia ha svolto la verifica annuale sulle prassi di remunerazione relative all'anno 2020, conformemente a quanto richiesto dal Regolatore, portando i relativi esiti a conoscenza dei Consigli di Amministrazione e delle Assemblee delle Banche del Gruppo.

Più in particolare, la Funzione Audit ha provveduto alla verifica annuale della corretta predisposizione delle "Politiche di Remunerazione ed Incentivazione del Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia per l'anno 2020" nonché dell'adeguata applicazione delle politiche 2019 relativamente all'erogazione delle componenti variabili riconosciute nel 2020.

L'intervento ha riguardato tutte le società del Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia (Crédit Agricole Italia, Crédit Agricole FriulAdria, Crédit Agricole Leasing Italia e Crédit Agricole Group Solutions) in conformità con le linee guida EBA in vigore da gennaio 2017.

La Funzione Audit ha riscontrato che le politiche di remunerazione definite per il 2020 recepiscono le principali novità normative introdotte da Banca d'Italia in attuazione della normativa comunitaria confermando, analogamente al passato, la loro conformità al quadro normativo di riferimento ed alle indicazioni di C.A.sa. Per il 2021 è prevista un'ulteriore evoluzione del contesto normativo finalizzata a garantire il recepimento della Direttiva 2019/878/UE (cosiddetta CRD V) e dei connessi regolamenti in materia. Le politiche per l'anno 2020 sono state approvate dai Consigli di Amministrazione delle Società del Gruppo e dalle Assemblee delle Banche.

Gli obblighi di informativa al pubblico sono stati ottemperati con la pubblicazione nel sito istituzionale di Gruppo delle Politiche di remunerazione e incentivazione 2020 e delle informazioni sulle remunerazioni riconosciute agli esponenti aziendali, come richiesto dalla normativa comunitaria e nazionale. Le verifiche effettuate hanno evidenziato la corretta applicazione, nel 2020, delle Politiche di Remunerazione del Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia con adeguata determinazione delle remunerazioni, nella componente fissa e variabile, per il "personale più rilevante" e per il personale dipendente e la corretta corresponsione dei compensi spettanti ad Amministratori e Sindaci.

Il Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia ha correttamente esaminato e valutato le comunicazioni pubblicate nel corso del 2020 dalle Autorità di Vigilanza in tema di politiche di remunerazione nel contesto della pandemia da COVID - 19, riscontrando un quadro di complessiva sostenibilità delle politiche adottate tale da non richiedere interventi di correzione o modifica.

In conclusione, la Funzione Audit ritiene che la declinazione interna delle politiche di remunerazione 2020 risulti in linea con la normativa e che l'applicazione delle politiche di remunerazione nel corso dell'anno sia avvenuta nel rispetto di quanto definito.



## 8

## SEZIONE IV

INFORMAZIONI QUANTITATIVE - TABELLE INFORMATIVE 2020  
CRÉDIT AGRICOLE FRIULADRIA

## Attuazione delle politiche di remunerazione del Gruppo nel corso dell'anno 2020

Di seguito vengono rappresentate le informazioni quantitative sulle remunerazioni relative a Crédit Agricole FriulAdria, come previsto dalla vigente normativa di vigilanza.

In dettaglio:

## Tabella I - Informazioni quantitative sulle remunerazioni ripartite per area di business

CRÉDIT AGRICOLE FRIULADRIA - Periodo di riferimento: 2020 dati in migliaia di euro										
	Componenti dell'organo di supervisione strategica	Componenti dell'organo di gestione	Componenti dell'organo di controllo (2)	Investment Banking	Retail Banking	Asset Management	Funzioni Aziendali	Funzioni Aziendali di Controllo	Altre	Totale
<b>Personale addetto (numero titolari al 31/12/2020)</b>	-	-	5	-	1.147	-	131	-	-	<b>1.283</b>
<b>Remunerazione totale (1)</b>	-	-	258	-	62.975	-	8.714	-	-	<b>71.947</b>
di cui: remunerazione variabile totale	-	-	-	-	3.991	-	537	-	-	4.528

(1) Per i componenti dell'Organo di Controllo la remunerazione totale è rappresentata dai compensi relativi all'anno 2020 spettanti ai componenti presenti al 31/12/2020. 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 31/12/2020 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 2020 e riferita a prestazioni rese dal personale nel corso dell'anno 2019. Comprende retribuzione variabile derivante da sistemi di incentivazione annuali, eventuali compensi per patti di non concorrenza o di prolungamento del preavviso ed eventuali bonus discrezionali e premio aziendale.

La presente tabella non comprende il "personale più rilevante" oggetto di specifica rappresentazione nella tabella II.

(2) Membri effettivi.

I dati relativi al personale dipendente sono espressi in termini di forza lavoro e non comprendono il "personale più rilevante" oggetto di specifica rappresentazione nella Tabella II.

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

I dati relativi alla componente variabile, individuale e collettiva, si riferiscono alle somme erogate nel corso dell'anno 2020 e riferite a prestazioni rese dal personale nel corso dell'anno 2019. Tale impostazione, stabilmente adottata, si rende necessaria in considerazione dell'indisponibilità, alla data delle Assemblee di Bilancio delle Banche, dei dati relativi alla componente variabile afferente l'anno precedente. Nella prassi del GBICA, infatti, l'erogazione della remunerazione variabile relativa all'anno precedente - nelle sue diverse componenti - avviene, indicativamente, entro la fine del primo semestre di ciascun anno.

## 8

INFORMAZIONI QUANTITATIVE -  
TABELLE INFORMATIVE  
2020

**Tabella II - Informazioni quantitative sulle remunerazioni del "personale più rilevante"**

<b>CRÉDIT AGRICOLE FRIULADRIA - Periodo di riferimento: 2020</b>										
dati in migliaia di euro										
	Componenti dell'organo di supervisione strategica (1)	Componenti dell'organo di gestione (2)	Componenti dell'organo di controllo	Investment Banking	Retail Banking	Asset Management	Funzioni Aziendali	Funzioni Aziendali di Controllo	Altre	Totale
<b>Personale più rilevante (numero titolari) (3)</b>	9 (44 già considerati in CA Italia)	-	-	-	11	-	8	-	-	<b>28</b>
<b>di cui: personale più rilevante rientrante nell'alta dirigenza (4)</b>	-	-	-	-	-	-	1	-	-	<b>1</b>
<b>Remunerazione totale</b>	<b>359</b>	-	-	-	<b>1.453</b>	-	<b>1.524</b>	-	-	<b>3.336</b>
<b>Remunerazione fissa totale (5)</b>	<b>359</b>	-	-	-	<b>1.171</b>	-	<b>1.182</b>	-	-	<b>2.711</b>
di cui: in contanti	359	-	-	-	1.171	-	1.182	-	-	2.711
di cui: in azioni e strumenti ad esse collegati	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
di cui: in altri strumenti finanziari	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Remunerazione variabile totale (6)</b>	-	-	-	-	<b>283</b>	-	<b>342</b>	-	-	<b>625</b>
di cui: in contanti	-	-	-	-	283	-	226	-	-	508
di cui: in azioni e strumenti ad esse collegati	-	-	-	-	-	-	116	-	-	116
di cui: in altri strumenti finanziari	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Informazioni aggiuntive riguardanti l'ammontare della remunerazione variabile totale</b>										
<b>Remunerazione differita esistente (7)</b>	-	-	-	-	-	-	<b>283</b>	-	-	<b>283</b>
di cui: quote attribuite	-	-	-	-	-	-	84	-	-	84
di cui: quote non attribuite	-	-	-	-	-	-	200	-	-	200
<b>Remunerazione differita relativa ad anni precedenti erogata nell'anno di riferimento (8)</b>	-	-	-	-	-	-	<b>68</b>	-	-	<b>68</b>
Importo della correzione ex post applicata nel periodo di riferimento alla remunerazione variabile differita relativa ad anni precedenti	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Pagamenti per la cessazione anticipata del rapporto di lavoro</b>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Numero dei beneficiari di pagamenti per la cessazione anticipata del rapporto di lavoro</b>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Importo più elevato per la cessazione anticipata del rapporto di lavoro di una singola persona</b>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Numero dei beneficiari</b>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

(1) Esclusi i componenti esecutivi. I Componenti del Consiglio di Amministrazione sono stati tutti rendicontati tra i Componenti dell'Organo di Supervisione Strategica in seguito alla revoca del Comitato Esecutivo avvenuta nel corso del 2019, con conseguente accentramento delle deleghe al Consiglio stesso. Coloro che ricoprono incarichi in più società, sono valorizzati una sola volta.  
(2) Componenti esecutivi. Il Comitato Esecutivo di CA FriulAdria è stato revocato nel corso del 2019 con conseguente accentramento delle deleghe al Consiglio di Amministrazione.  
(3) Rientrano nella categoria le posizioni individuate alla data del 31/12/2020 sulla base dei 15 criteri qualitativi e dei 3 criteri quantitativi di cui al Documento di autovalutazione - dicembre 2020.  
(4) Personale di Vertice di Crédit Agricole FriulAdria, identificato nel documento di Politiche di Remunerazione per il 2020.  
(5) Per i componenti dell'organo di supervisione strategica la remunerazione fissa totale è rappresentata dai compensi relativi all'anno 2020 riconosciuti ai componenti presenti al 31/12/2020. 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.  
(6) Per il personale dipendente comprende la remunerazione annua lorda al 31/12/2020 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).  
(7) Retribuzione variabile riconosciuta nel 2020 e riferita a prestazioni rese dal personale nel corso dell'anno 2019. 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 ed eventuali bonus discrezionali e premio aziendale.  
(8) 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 relativi al premio aziendale, che tuttavia potrebbe essere fruito anche 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.  
(9) Comprende quote di retribuzione differita e quote upfront, soggette a un periodo di retention di 1 o 2 anni in base alla normativa di riferimento, spettanti al personale più rilevante in servizio al 31/12/2020 e non ancora erogate. Le quote si riferiscono agli esercizi 2017, 2018 e 2019, ove spettanti, e sono valorizzate sulla base del 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.  
(10) Comprende, ove spettanti, la terza quota differita della retribuzione variabile relativa all'esercizio 2016, la seconda quota differita della retribuzione variabile relativa all'esercizio 2017, la prima quota differita della retribuzione variabile relativa all'esercizio 2018 e la quota upfront soggetta a retention di 2 anni relativa all'esercizio 2017, riconosciute a favore del personale più rilevante in servizio al 31/12/2020. Il controvalore tiene conto del livello di raggiungimento delle condizioni di performance (ove previste) e dell'andamento del prezzo dell'azione Crédit Agricole sul mercato.



## 9

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

## 9

## SEZIONE V

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

**Il processo di identificazione del “personale più rilevante”**

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

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

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

Il processo di identificazione viene realizzato, di regola annualmente, a livello di GBCAI, da parte di un gruppo di lavoro composto dalla Direzione Risorse Umane, dalla Direzione Rischi e Controlli Permanenti e dalla Direzione Organizzazione e Strategie. La Direzione Compliance effettua poi la verifica e la validazione, allo scopo di assicurare coerenza rispetto al quadro normativo di riferimento.

L'attività viene condotta nel rispetto delle linee guida definite da C.A.sa a livello globale e in ottemperanza alle indicazioni fornite dalla normativa comunitaria e nazionale tempo per tempo vigente. Nello specifico, nelle more della pubblicazione del nuovo Regolamento UE in materia di R.T.S. per l'individuazione del “personale più rilevante”, per identificare il “personale più rilevante”, il GBCAI applica il Regolamento delegato UE del 4 marzo 2014 n. 604 e la valutazione viene condotta su base individuale per tutte le Banche del GBCAI mentre Crédit Agricole Italia, in qualità di Capogruppo, svolge la valutazione per le Società non bancarie e verifica la complessiva coerenza dei risultati del processo di autovalutazione per l'intero GBCAI.

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

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

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

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

- Area Gestione Finanziaria: dati di CETI e distribuzione del Capitale Interno alla data necessaria per l'autovalutazione;
  - Direzione Credito e/o Area Gestione UTP: facoltà deliberative in ambito credito e UTP.
- Per ciò che concerne i dati anagrafici, organizzativi e retributivi, relativi alla data presa a riferimento per l'analisi, l'attività operativa necessaria e l'estrazione del database vengono curati dal Servizio Pianificazione e Processi del Personale, posto all'interno della stessa Area Compensation, Pianificazione e Policy.

**Fase 2 - Raccolta dati da normativa interna**

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

- Membri organi sociali (da intranet, chiedendo eventualmente conferma alle segreterie societarie);
- Regolamenti del Credito;
- Sistema delle deleghe;
- Regolamenti Comitati di Gruppo/Società.

**Fase 3 - Analisi e condivisione con Direzione Rischi e Controlli Permanenti, Direzione Compliance e Direzione Organizzazione e Strategie**

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

Al termine dell'analisi viene costruita una prima tabella di sintesi con le posizioni suddivise per società. Il documento viene condiviso con la Direzione Rischi e Controlli Permanenti, la Direzione Compliance e la Direzione Organizzazione e Strategie, affinché effettuino una valutazione e successiva validazione di competenza.

**Fase 4 - Firma documento**

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

L'Area Compensation, Pianificazione e Policy invia il documento, completo degli esiti dell'analisi sia dei criteri qualitativi che dei criteri quantitativi, affinché venga validato e firmato su ogni pagina da parte della Direzione Risorse Umane, della Direzione Rischi e Controlli Permanenti, della Direzione Compliance e della Direzione Organizzazione e Strategie.

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

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

**Fase 6 - Censimento posizioni individuate in procedura HR Access**

Le posizioni individuate vengono censite sul *software* aziendale di gestione del personale, a cura

dell'Area Compensation, Pianificazione e Policy, differenziando le posizioni individuate per criteri che rispondono anche alle linee guida inserite nelle Politiche di Remunerazione di C.A.sa e le posizioni individuate per criteri applicati solo a livello di normativa italiana.

**Fase 7 - Comunicazioni agli interessati**

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

**Procedimento per l'esclusione del “personale più rilevante”**

L'esclusione del “personale più rilevante”, identificato in attuazione dell'art. 4, par. 1, del Regolamento delegato (UE) n. 604/2014 (“criteri quantitativi”) può avvenire, come previsto dalla Circolare n. 285/2013, esclusivamente in conformità con quanto previsto dai paragrafi 2 e seguenti del medesimo articolo.

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

1. tempestivamente, e in ogni caso entro sei mesi dalla chiusura dell'esercizio precedente, il GBCAI trasmette alla Banca d'Italia la notifica di cui all'art. 4, par. 4, del Regolamento delegato (UE) n. 604/2014 (i.e., notifica delle esclusioni che riguardano il personale con importo della remunerazione complessiva pari o superiore a 500.000 euro e inferiore a 750.000 euro);
2. tempestivamente, e in ogni caso entro sei mesi dalla chiusura dell'esercizio precedente, il GBCAI presenta alla Banca d'Italia l'istanza di autorizzazione preventiva di cui all'art. 4, par. 5, del Regolamento delegato (UE) n. 604/2014 (i.e., autorizzazione per le esclusioni che riguardano il personale con importo di remunerazione complessiva pari o superiore a 750.000 euro oppure il personale che rientra nello 0,3% del personale a cui è stata attribuita la remunerazione complessiva più elevata nel precedente esercizio finanziario).

Si precisa che il GBCAI, per le eventuali notifica sub 1. e istanza di autorizzazione sub 2., si attiene alle modalità di comunicazione individuate nell'Allegato A della Circolare n. 285/2013 e che, sempre in ottemperanza alle succitate Disposizioni di Vigilanza, l'esclusione e l'autorizzazione hanno entrambe durata annuale. Come previsto dalla Circolare n. 285/2013, inoltre, la notifica sub 1. e l'istanza di autorizzazione sub 2. possono riguardare cumulativamente più membri del personale o categorie di personale la cui esclusione si fonda su medesimi presupposti.

Si specifica infine che, come previsto dalle Disposizioni di Vigilanza, le istanze di autorizzazione per le esclusioni riguardanti il personale al quale è riconosciuto un importo di remunerazione complessiva pari o superiore a 1 milione di euro, di cui all'art. 4, par. 5, terzo periodo, del Regolamento delegato (UE) n. 604/2014, sono in ogni caso presentate individualmente per ogni singolo membro del personale.

Le suesposte previsioni in merito all'esclusione dal perimetro del “personale più rilevante” ottemperano alle indicazioni della normativa attualmente vigente. Precisiamo che la regolamentazione in argomento è in corso di revisione nell'ambito dell'approvazione e pubblicazione del Regolamento UE in materia di R.T.S. per l'individuazione del “personale più rilevante”.

**“Personale più rilevante” di Crédit Agricole FriulAdria per l’anno 2020**

Nel corso dell’anno 2020, ai sensi delle disposizioni di vigilanza, Crédit Agricole FriulAdria ha provveduto all’aggiornamento del “personale più rilevante”, la cui composizione, alla data del 31.12.2020, viene di seguito rappresentata.

**Material Risk Takers di Crédit Agricole FriulAdria alla data del 31 dicembre 2020**

Come previsto dal quadro normativo, nel rispetto del processo aziendale di autovalutazione per l’identificazione del “personale più rilevante” descritto nella “Sezione I” e nella presente sezione del documento di politica di remunerazione, nel 2020 si è dato corso all’identificazione suddetta che ha portato all’individuazione, alla data del 31.12.2020, dei 28 MRT riepilogati nella tabella seguente.

CA FRIULADRIA
DIREZIONE GENERALE VICE DIRETTORE GENERALE AREA CONCESSIONE CREDITI AREA GESTIONE E TUTELA DEL CREDITO AREA PERSONALE AREA TERRIT. IMPRESE E CORPORATE SER. ADVISORY DEL CREDITO SER. CONCESSIONE CREDITI SER. GESTIONE UTP DIR. REGIONALE FRIULI VENEZIA GIULIA DIR. REGIONALE VENETO MERCATO D'IMPRESA PADOVA MERCATO D'IMPRESA PORDENONE MERCATO D'IMPRESA TREVISO MERCATO D'IMPRESA TRIESTE MERCATO D'IMPRESA UDINE MERCATO D'IMPRESA VENEZIA MERCATO D'IMPRESA VERONA MERCATO D'IMPRESA VICENZA
<b>STRUTTURE: 19</b>
MEMBRI CE/CDA: 9 (esclusi Presidente, AD, VdG Retail e Resp. Gov. Aff. Leg. di CA Italia)
TOTALE CA FRIULADRIA 28 (19 STRUTTURE + 9 MEMBRI CE/CDA)

Il medesimo processo di autovalutazione per l’identificazione del “personale più rilevante” svolto nel 2019 si era concluso con l’individuazione, alla data del 31.12.2019, dei 29 MRT indicati nella tabella sotto riportata, già presente nel documento “Politiche di Remunerazione Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia – Anno 2020”.

CA FRIULADRIA
DIREZIONE GENERALE VICE DIRETTORE GENERALE AREA CONCESSIONE CREDITI AREA GESTIONE E TUTELA DEL CREDITO AREA PERSONALE AREA PRIVATE - quantitativo AREA TERRITORIALE IMPRESE E CORPORATE SER. CONCESSIONE CREDITI SER. GESTIONE UTP DIR. REGIONALE FRIULI VENEZIA GIULIA DIR. REGIONALE VENETO MERCATO D'IMPRESA PADOVA MERCATO D'IMPRESA PORDENONE MERCATO D'IMPRESA TREVISO MERCATO D'IMPRESA TRIESTE MERCATO D'IMPRESA UDINE MERCATO D'IMPRESA VENEZIA MERCATO D'IMPRESA VERONA MERCATO D'IMPRESA VICENZA
<b>STRUTTURE: 19</b>
MEMBRI CE/CDA: 10 (esclusi Presidente, AD e VdG Corporate di CA Italia )
TOTALE CA FRIULADRIA 29 (19 STRUTTURE + 10 MEMBRI CE/CDA)

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

Come si evince dalle tabelle suesposte, l'attività di identificazione ha condotto complessivamente all'individuazione nel 2020 di 1 MRT in meno rispetto al 2019.

Di seguito, per maggiore chiarezza, viene riportata una tabella di sintesi con l'elenco delle principali differenze tra il 2020 e il 2019. Dalla tabella si può rilevare, tra l'altro, il dettaglio dei MRT identificati per la prima volta nel 2020.

CA FRIULADRIA	
NEW RISK TAKERS	OLD RISK TAKERS
SER. ADVISORY DEL CREDITO	AREA PRIVATE - quantitativo
STRUTTURE: 1	STRUTTURE: 1
DIFF. CA FRIULADRIA (STRUTTURE): -	
DIFF. CA FRIULADRIA (MEMBRI CE/CDA): -1	
DIFF. RISK TAKERS CA FRIULADRIA: -1	



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



