



Politiche di Remunerazione  
Gruppo Bancario  
Crédit Agricole Italia

Anno 2024





Politiche di Remunerazione  
Gruppo Bancario  
Crédit Agricole Italia  
Anno 2024



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

Gentili azioniste e azionisti,

in qualità di Presidente del Comitato Remunerazioni, insieme ad Anna Maria Fellegara e Lamberto Frescobaldi Franceschi Marini, membri del Comitato, ho il piacere di presentarvi il documento “Politiche di Remunerazione del Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia – anno 2024” al cui interno, come di consueto, viene fornita anche una puntuale rendicontazione delle attività svolte in materia nel corso dell'esercizio appena chiuso.



Nel 2023 lo scenario macro-economico ha risentito da un lato degli impatti negativi dell'inflazione ancora elevata e delle politiche restrittive delle Banche Centrali, dall'altro delle tensioni geopolitiche legate ai conflitti in Ucraina e, più recentemente, in Medio Oriente. Nonostante un contesto a forte instabilità, che può alterare il livello di fiducia negli investitori e nella clientela, il nostro Gruppo ha operato confermando e rafforzando la consueta vicinanza al territorio, sostenendo l'economia reale a supporto di imprese e famiglie.

La politica di remunerazione rappresenta un importante fattore strategico per il Gruppo e conseguentemente gli Organi Sociali continuano a dedicarvi particolare attenzione, ispirando la propria azione al rispetto dei principi di prudenza e lungimiranza, alla gestione attenta e preventiva del rischio e al soddisfacimento dei requisiti patrimoniali e di liquidità.

Al fine di sviluppare sempre di più una cultura della conformità e una gestione ottimale ed equa delle risorse disponibili, il nostro Gruppo segue attentamente l'evoluzione del quadro normativo di riferimento in materia di politiche di remunerazione. Il riferimento principale è rappresentato dal 37° aggiornamento della Circolare Banca d'Italia n. 285 del 17 dicembre 2013, pubblicato a novembre 2021 che recepisce la Direttiva 2019/878/UE sui requisiti patrimoniali (cosiddetta CRD V).

È importante evidenziare come il 2023 sia stato caratterizzato anche dal rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro del Credito, che da una parte ha consentito di preservare la capacità di acquisto dei dipendenti del settore bancario e quindi del nostro Gruppo ma, dall'altra, ha richiesto di innalzare il livello di attenzione sul tema dei costi operativi e in particolare sul presidio del costo del lavoro.

La politica di remunerazione per il 2024 è stata quindi formulata tenendo in considerazione sia l'incertezza dello scenario economico sia le previsioni delle Autorità di Vigilanza, mirando a definire un sistema retributivo sostenibile, efficace e trasparente, in linea con le best practice del mercato italiano.

Le Politiche di Remunerazione del Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia sono ispirate, in coerenza con le Politiche di Remunerazione della Capogruppo Crédit Agricole S.A., ai principi di correttezza, equità e merito, e hanno 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. Nel 2024 abbiamo ritenuto di rafforzare ulteriormente il rispetto dei principi della responsabilità sociale d'impresa, della sostenibilità climatica e ambientale (in linea con gli orientamenti di Crédit Agricole S.A. sulla transizione energetica), dell'inclusione e della neutralità di genere, anche alla luce della crescente attenzione che i Regolatori e l'opinione pubblica pongono su queste tematiche.

Con particolare riferimento al tema della parità di genere, nel 2023 il Gruppo si è fortemente impegnato nel creare un presidio organico e strutturato del fenomeno, con obiettivi chiari e sfidanti, avvalorato dall'ottenimento della Certificazione sulla Parità di Genere ai sensi della Prassi di Riferimento UNI 125:2022. Il nostro è stato uno dei primi gruppi bancari in Italia ad ottenere questo importante riconoscimento, il quale ci consente di rafforzare il posizionamento in termini di brand identity e rappresenta uno strumento fondamentale che permetterà di monitorare lo sviluppo e la qualità dei nostri processi, oltre a renderci confrontabili sul mercato.

L'impegno nel garantire la parità di genere, la valorizzazione del talento femminile e di conseguenza la parità salariale, rappresenta ormai un driver strategico in termini di attrattività, sostenibilità e sviluppo del business; a conferma di ciò il Gruppo ha inserito progettualità e obiettivi legati al tema della parità di genere tra le componenti chiave della propria strategia aziendale e del Piano a Medio Termine, in particolare del “Projet Humain”.

Con la Relazione sulla Remunerazione 2024 vogliamo fornire un quadro trasparente relativamente ai sistemi di remunerazione e incentivazione adottati dal Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia, in modo da garantire e rafforzare la necessaria consapevolezza nei nostri azionisti. La struttura retributiva, nei tratti generali, rimane inalterata rispetto agli anni scorsi, alla luce sia dei positivi risultati ottenuti dal Gruppo in un contesto macro-economico complesso e incerto, sia dell'approccio prudente, lungimirante e flessibile sul quale è fondata, che considera adeguatamente gli effetti provocati da fattori esogeni e ambientali.

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

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

Vorrei infine ringraziare tutti voi per l'attenzione e per il sostegno che, mi auguro, vorrete dare alle politiche 2024 esposte nella nostra Relazione.

Vi porgo i miei più cordiali saluti.

*Evelina Christillin*



# INDICE

<b>1. Introduzione</b>	<b>9</b>
<b>2. Definizioni</b>	<b>11</b>
<b>3. Quadro normativo di riferimento</b>	<b>16</b>
<b>4. Principi ispiratori delle Politiche di Remunerazione</b>	<b>20</b>
<b>5. Sezione I – Politiche di Remunerazione del Gruppo bancario Crédit Agricole Italia per l'anno 2024</b>	<b>26</b>
1. Definizione delle politiche di remunerazione e incentivazione	27
1.1 La Governance	27
1.1.1 Governo Societario	27
1.1.2 Governo Organizzativo	30
1.2 Destinatari	32
1.2.1 Il processo di autovalutazione per l'identificazione del personale più rilevante	33
2. Sistemi e strumenti di remunerazione	35
2.1 La remunerazione dei componenti degli Organi Sociali	35
2.2 La remunerazione del personale dipendente	35
2.2.1 Il governo del pay-mix	35
2.2.2 Correlazione fra remunerazione, performance e rischi	38
3. Politiche di remunerazione 2024	41
3.1 Componenti degli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo	42
3.2 Personale di Vertice	43
3.3 Restante personale dirigente	44
3.4 Personale delle funzioni aziendali di controllo	46
3.5 Personale non dirigente	46
3.6 Collaboratori	49
3.7 Soggetti rilevanti e intermediari del credito	50
3.7.1 Identificazione dei "soggetti rilevanti" e degli "intermediari del credito" per l'anno 2023	52
3.8 Personale preposto alla valutazione del merito creditizio	54
3.9 Personale coinvolto nella trattazione dei reclami	54
4. Erogazione della remunerazione variabile al personale più rilevante	54
4.1 Misura della remunerazione variabile oggetto di differimento	54
4.2 Condizioni di erogazione della remunerazione variabile differita	57
5. Patti di non concorrenza, Patti di prolungamento del preavviso e Patti di retention	57
6. Condizioni applicate nell'ipotesi di risoluzione del rapporto di lavoro	58
7. Neutralità delle politiche di remunerazione rispetto al genere	59
8. E.S.G. (Environmental, Social and Governance)	61
9. Adozione e aggiornamento del documento	62
<b>6. Sezione II – Relazione sulla remunerazione dell'anno 2023</b>	<b>64</b>
<b>7. Sezione III – Esiti delle verifiche condotte dalle Funzioni Aziendali di Controllo 2023</b>	<b>78</b>
<b>8. Sezione IV – Informazioni quantitative – Tabelle informative 2023</b>	<b>80</b>
<b>9. Sezione V – Politica relativa al processo di identificazione del personale più rilevante</b>	<b>88</b>



## 1

**INTRODUZIONE**

Lo scenario economico internazionale nel 2023 ha evidenziato come l'economia globale non abbia ancora ripreso il ritmo di sviluppo pre-pandemia. La ripresa è stata ostacolata da diversi fattori, alcuni legati alle conseguenze a lungo termine dell'emergenza sanitaria e delle tensioni geopolitiche, altri associabili agli effetti delle politiche monetarie restrittive attuate dalle Banche Centrali per contenere le spinte inflattive e il ridotto sostegno fiscale in situazioni di elevato debito.

Nonostante le situazioni di squilibrio a livello globale, in Europa il quadro generale ha fatto emergere alcuni elementi di forza: oltre ad un'inflazione che si sta avviando verso i livelli obiettivo della BCE, aprendo le porte a riduzioni dei tassi di interesse, il mercato del lavoro ha registrato un maggiore dinamismo, determinando una ripresa del potere d'acquisto dei consumatori che ha sostenuto l'attività economica. D'altro canto, però, il timido miglioramento del clima di fiducia delle famiglie e una dinamica imprenditoriale fortemente eterogenea nei diversi Paesi, assieme al calo dell'indice di produzione industriale, attestano una sostanziale fase di stasi.

In questo contesto particolarmente complesso, unitamente all'impatto del recente rinnovo del CCNL del credito, che da una parte ha consentito di preservare la capacità di acquisto dei dipendenti del settore e quindi del nostro Gruppo ma, dall'altra, ha richiesto di innalzare il livello di attenzione sul presidio dei costi operativi, tra cui il costo del lavoro, la definizione delle Politiche di Remunerazione deve tenere in debita considerazione la situazione economico-finanziaria attuale e rispettare il quadro normativo vigente in materia. In relazione a quest'ultimo aspetto, i riferimenti normativi principali restano la Direttiva 2019/878/UE (cosiddetta CRD V), che ha modificato la precedente Direttiva 2013/36/UE, e il 37° Aggiornamento della Circolare di Banca d'Italia n. 285/2013, pubblicato alla fine del 2021.

Con la presente Relazione si intende informare il pubblico in merito a principi, criteri e modalità di attuazione delle politiche di remunerazione che il Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia (di seguito anche GBCAI) adotta a valle dei prescritti percorsi deliberativi. La definizione di tali politiche conferma, anche per il 2024, un approccio prudente, lungimirante, flessibile e attento al rischio, con una sempre maggior attenzione alla responsabilità sociale d'impresa e all'allineamento a criteri ESG.

In continuità con gli scorsi anni, con l'obiettivo di accrescere la chiarezza espositiva del documento e considerare la complessità della materia e l'articolazione del quadro normativo di riferimento, si dedica un paragrafo per ciascuno dei seguenti temi:

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



Il documento si compone, inoltre, delle seguenti parti:

- Sezione I, inerente alle Politiche di Remunerazione per l'anno 2024;
- Sezione II, relativa alle Politiche di Remunerazione attuate nel corso dell'anno 2023;
- Sezione III, riservata agli esiti delle verifiche condotte dalle Funzioni di Controllo nel 2023;
- Sezione IV, relativa alle informazioni quantitative per il 2023, previste dalla vigente normativa (le c.d. "tabelle informative");
- Sezione V, inerente alla politica relativa al processo di identificazione del "personale più rilevante".

## 2

### DEFINIZIONI

Al fine di accrescere la chiarezza del documento, si riporta 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 che si sono distinte per un contributo di significativo rilievo – di solito misurato sulla <i>performance</i> su base annua – 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, Condirettore Generale di Crédit Agricole Italia, Vice Direttori Generali di Crédit Agricole Italia, Direttore Generale di Crédit Agricole Group Solutions, Chief Governance Officer e Chief Financial Officer di CA Italia.
<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 - "RWA"</i> ).
<b>Claw back</b>	meccanismo di correzione ex post dei risultati che determina la restituzione, in quota parte o integrale, del <i>bonus</i> 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.
<b>EBA</b>	la " <i>European Banking Authority</i> " è un'autorità incaricata di attuare un corpus di norme standard per regolamentare e vigilare sul settore ban-

	cario in tutti i paesi dell'Unione Europea al fine di creare un mercato unico dei prodotti bancari dell'UE efficiente, trasparente e stabile.
<b>ESG</b>	" <i>Environmental, Social and Governance</i> ", criteri utilizzati per misurare l'impatto ambientale, sociale e di <i>governance</i> delle aziende.
<b>Gate</b>	condizione di abilitazione dei sistemi di incentivazione, correlata a indicatori economici e/o patrimoniali.
<b>Gender Pay Gap</b>	divario retributivo di genere.
<b>Golden parachute</b>	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.
<b>ITS</b>	" <i>Implementing Technical Standards</i> ", standard tecnici di implementazione proposti da EBA sulla base dei quali la Commissione Europea emana i propri regolamenti; in ambito politiche di remunerazione si fa riferimento agli ITS per la definizione dei modelli e delle istruzioni sulla cui base effettuare l'informativa al pubblico prevista dall'art. 450 del CRR.
<b>KPI</b>	" <i>Key Performance Indicator</i> ", indicatori che riflettono i fattori critici di successo per un'organizzazione, usati per misurare i risultati conseguiti dall'organizzazione medesima.
<b>LCR ratio</b>	" <i>Liquidity Coverage Ratio</i> ", è un indicatore finalizzato ad assicurare che la Banca mantenga un adeguato livello di attivi liquidabili disponibili di elevata qualità per far fronte agli impegni di liquidità stimati su un orizzonte temporale di 30 giorni in uno scenario di stress definito dall'Autorità di Vigilanza. È definito come il rapporto fra lo <i>stock</i> 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.
<b>LTI</b>	" <i>Long Term Incentive</i> " Piano di Incentivazione attualmente realizzato, in collaborazione con C.A.sa, per gli appartenenti al c.d. Cerchio 1 (ove individualmente previsto) che si affianca al sistema di incentivazione di <i>performance management (MbO)</i> 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 GBCAI, 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 di azioni di C.A.sa determinato dal rapporto tra il valore nominale del <i>bonus</i> 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 Annua 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 di prestazioni di lavoro o servizi professionali resi dal personale alla banca o ad altre entità del gruppo bancario. Possono non rilevare i pagamenti o i benefici marginali, accordati al personale su base non discrezionale, che rientrano in una politica generale della banca e che non producono effetti sul piano degli incentivi all'assunzione o al controllo dei rischi.

**Remunerazione fissa**

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

Si precisa che rientrano nelle componenti della remunerazione fissa:

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

**Remunerazione variabile**

- la remunerazione il cui riconoscimento o la cui erogazione possono modificarsi in relazione alla *performance*, comunque misurata (obiettivi di reddito, volumi, etc.), o ad altri parametri (es. periodo di permanenza), esclusi il trattamento di fine rapporto stabilito dalla normativa generale in tema di rapporti di lavoro e l'indennità di mancato preavviso, quando il loro ammontare è determinato secondo quanto stabilito dalla legge e nei limiti da essa previsti;
- il premio aziendale, 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 con-

correnza o nell'ambito di un accordo per la composizione di una controversia attuale o potenziale, qualunque sia la sede in cui esso viene raggiunto;

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

**RORWA**

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

**RTS**

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

**Sistemi incentivanti**

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

**Up-front**

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

**Vesting**

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

**Welfare**

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

**Welfare (premio in welfare)**

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

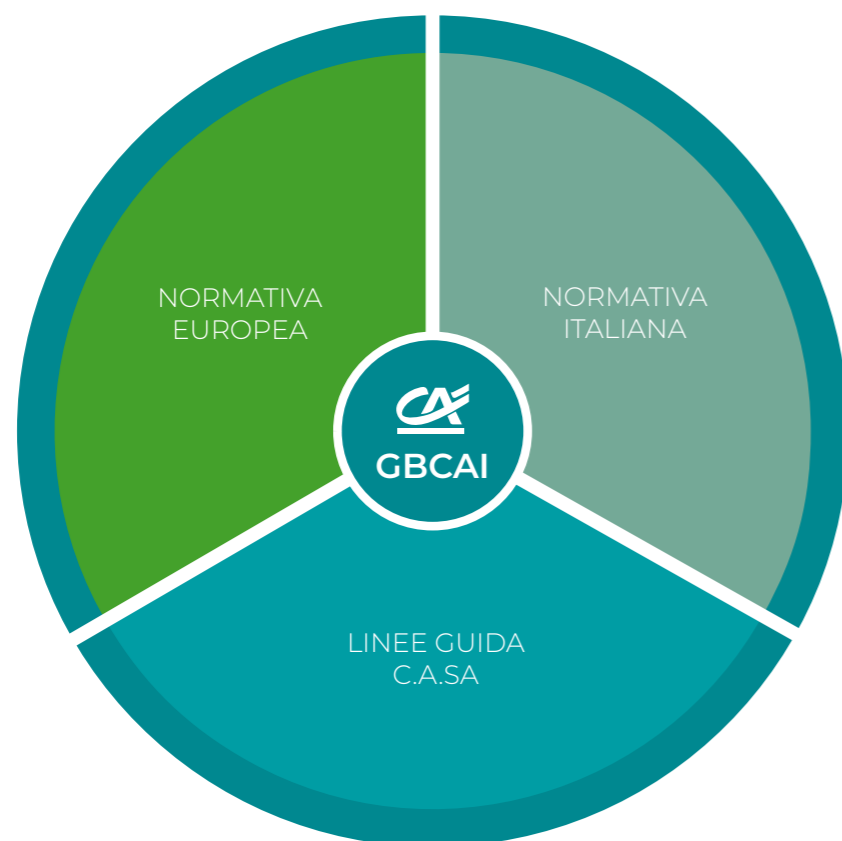


# 3

## QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

Nel corso degli ultimi anni, il Legislatore Europeo e le Autorità di Vigilanza hanno intrapreso un rilevante percorso di innovazione e sviluppo delle normative in materia di remunerazione. Il quadro di riferimento è rappresentato in primis dalla normativa, definita a livello europeo, contenuta nella Direttiva 2013/36/UE (cosiddetta CRD V), recepita da Banca d'Italia nel 37° aggiornamento della Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013 (di seguito la "Circolare n. 285/2013 ovvero le "Disposizioni di Vigilanza"), che rappresenta il principale riferimento delle presenti politiche di remunerazione. Il panorama normativo è inoltre completato da ulteriori norme definite dalle diverse Autorità di Vigilanza (in particolare BCE, EBA, ESMA e Banca d'Italia) che regolamentano specifiche tematiche di rilievo e interesse nella predisposizione della politica di remunerazione dell'ente.

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



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

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

- la Direttiva 2016/97/UE (IDD) entrata in vigore il 1° ottobre 2018 e la Direttiva 2014/65/UE (MiFID II) entrata in vigore il 3 gennaio 2018;
- il Regolamento Delegato (UE) 2017/565 della Commissione del 25 aprile 2016 che integra la direttiva 2014/65/UE del Parlamento europeo e del Consiglio per quanto riguarda i requisiti organizzativi e le condizioni di esercizio dell'attività delle imprese di investimento e le definizioni di taluni termini ai fini di detta direttiva;
- le Disposizioni di Banca d'Italia in materia di "Trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari. Correttezza delle relazioni tra intermediari e clienti" del 19 marzo 2019, attuative degli orientamenti concernenti le politiche e le prassi di remunerazione relative alla vendita e alla fornitura di prodotti e servizi bancari al dettaglio, emanati dall'EBA il 13 dicembre 2016 (ABE/GL/2016/06);
- i *Supplementary Guidance to the FSB Principles and Standards on sound compensation practices* in materia di *misconduct* del 9 marzo 2018;
- il Regolamento IVASS n. 38 del 3 luglio 2018 che detta i principi in materia di politiche di remunerazione delle imprese di assicurazione;
- le linee guida EBA su concessione e monitoraggio dei crediti, del 29 maggio 2020, contenenti indicazioni sulle politiche di remunerazione applicabili al personale impegnato nella concessione, nella gestione e nel monitoraggio del credito;
- la Guida della BCE sui rischi climatici e ambientali, del 27 novembre 2020, che illustra le aspettative di vigilanza in materia di gestione dei rischi e informativa afferente a detti rischi;
- le Aspettative di vigilanza di Banca d'Italia sui rischi climatici e ambientali, dell'8 aprile 2022, definite in analogia con le previsioni della BCE, che forniscono indicazioni di carattere generale e non vincolanti sull'integrazione dei rischi climatici e ambientali nelle strategie aziendali, nei sistemi di governo, controllo e gestione dei rischi e nell'informativa al mercato degli intermediari vigilati;
- il Regolamento (UE) 2019/2088 del Parlamento Europeo e del Consiglio, del 27 novembre 2019, relativo all'informativa sulla sostenibilità nel settore dei servizi finanziari, che prevede di integrare e rendere coerenti le politiche di remunerazione degli enti ai rischi ESG;

- il Final Report EBA/ITS/2022/01, del 24 gennaio 2022, con cui sono stati pubblicati gli standard vincolanti sull'informativa Pillar 3 sui rischi ESG;
- gli Orientamenti su politiche e prassi retributive emanati da ESMA ai sensi della Direttiva 2014/65/UE (cd. MiFID II), del 3 aprile 2023, che costituiscono una revisione complessiva degli "Orientamenti sulle politiche e prassi retributive", emanati a giugno 2013 ai sensi della Direttiva 2004/39/CE (cd. "MiFID"), a seguito della riforma dei requisiti in materia di retribuzione e conflitto di interesse connessa all'introduzione della Direttiva MiFID II;
- gli Orientamenti dell'Autorità Bancaria Europea destinati agli enti e alle autorità di risoluzione per migliorare la possibilità di risoluzione ai sensi delle linee guida EBA/GL/2022/01 del 13 gennaio 2022;
- il Regolamento Delegato (UE) 2023/2772, del 31 luglio 2023 che integra la direttiva 2013/34/UE del Parlamento europeo e del Consiglio per quanto riguarda i principi di rendicontazione di sostenibilità, che adotta i Principi Europei di Rendicontazione di Sostenibilità (European Sustainability Reporting Standards – ESRS).



## 4

**PRINCIPI ISPIRATORI DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE**

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

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

A partire da tali principi, il documento "Politique de Rémunération du Groupe Crédit Agricole SA" definisce, in applicazione della normativa comunitaria, linee guida applicabili a tutte le entità del Gruppo C.A.sa.

Più nel dettaglio, le politiche di remunerazione del Gruppo C.A.sa si basano su cinque obiettivi:

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

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

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

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

Le politiche di remunerazione del GBCAI, definite in coerenza con quelle del Gruppo C.A.sa e con le

specificità della normativa di Vigilanza Italiana, sono concepite per creare valore e perseguire una crescita sostenibile.

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, eque e neutrali rispetto al genere garantiscono anche adeguati livelli di *attraction* e di *retention*. Nello specifico, l'evoluzione della remunerazione fissa avviene attraverso iniziative meritocratiche dedicate, in maniera strettamente correlata al livello di responsabilità gestito o raggiunto, alla capacità di replicare con continuità i risultati nel tempo (stabilità della *performance*) ed allo sviluppo di competenze distintive. Tali iniziative si sostanziano in promozioni (riconoscimento di un inquadramento superiore) e in incrementi retributivi che possono riguardare sia la componente fissa che quella variabile (quest'ultima vincolata ad indicatori di redditività, opportunamente corretti per il rischio, oltre che ai *gate* di capitale e liquidità, di seguito specificamente definiti) che entrambe;

**attenzione al rischio e al rispetto della normativa**

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

Nel riconoscere la remunerazione variabile, ivi compreso l'utilizzo di dispositivi di *malus* o di restituzione, le politiche sono coerenti con un percorso prudente verso il raggiungimento dei requisiti patrimoniali *fully loaded* (inclusi il requisito combinato di riserva di capitale e il requisito di riserva del coefficiente di leva finanziaria) e con gli esiti dello SREP. Le politiche e le prassi retributive sono inoltre definite con una particolare attenzione alla gestione del rischio di credito, assicurando adeguate strategie di monitoraggio e gestione dei crediti deteriorati e mirando a evitare situazioni di conflitto di interessi. In particolare per il personale identificato impegnato nella concessione del credito, nell'amministrazione del credito e nel monitoraggio, le politiche di remunerazione non forniscono incentivi all'assunzione di rischi superiori al rischio tollerato e sono allineate alla strategia aziendale, agli obiettivi e agli interessi a lungo termine del Gruppo. Le stesse prevedono altresì idonee misure per gestire i conflitti di interesse, al fine di tutelare i consumatori da un danno indesiderato derivante dalla remunerazione del personale addetto alle vendite. A questi fini, il processo di valutazione dei risultati e del rischio per determinare la remunerazione variabile del personale coinvolto nella concessione di crediti include adeguate metriche di qualità creditizia, in linea con la propensione al rischio di credito dell'ente. A livello generale, le politiche di remunerazione del GBCAI sono formulate per evitare che le prestazioni del proprio personale vengano valutate con modalità incompatibili con il dovere di agire nel migliore interesse del cliente; sono inoltre ispirate a criteri di diligenza, trasparenza e correttezza nelle relazioni con la clientela, contenimento dei rischi legali e reputazionali, tutela e fidelizzazione della clientela, rispetto del codice etico e del codice di comportamento. Nello specifico, il GBCAI adotta politiche di remunerazione che non si basano esclusivamente su obiettivi commerciali e non costituiscono un incentivo per il personale a raccomandare ai clienti al dettaglio un particolare strumento finanziario, se l'impresa di investimento può offrire uno strumento differente, più adatto alle esigenze del cliente, ovvero a commercializzare o a collocare prodotti non adeguati rispetto alle esigenze finanziarie dei clienti;

#### sostenibilità economica dei sistemi di remunerazione e incentivazione



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

#### competitività



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

#### neutralità rispetto al genere



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

Il Gruppo ha inoltre scelto di consolidare le proprie strategie di valorizzazione femminile e delle pari opportunità sottoscrivendo la carta di ABI "Donne in Banca: valorizzare la diversità di genere". Il documento intende promuovere i valori della diversità di genere e dell'inclusione, in tutte le fasi e i livelli del rapporto di lavoro. Come gesto concreto di vicinanza alle donne vittime di violenza, il 25 Novembre 2020, in occasione della Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne, il Gruppo ha aderito al protocollo di intesa ABI in favore delle donne vittima di violenza di genere. Nel 2023 il Gruppo, confermando il proprio impegno nel garantire al proprio personale equità rispetto al genere, ha ottenuto la Certificazione sulla Parità di Genere ai sensi della prassi di riferimento UNI 125:2022;

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



contribuendo, attraverso il ricorso al differimento della remunerazione variabile e la definizione di specifici criteri di performance, a promuovere un approccio a lungo termine per la gestione dei rischi climatici e ambientali che sia in linea con la propensione al rischio e la strategia del Gruppo. In questo contesto, al fine di incoraggiare comportamenti coerenti con l'approccio al rischio climatico e ambientale e con gli



orientamenti della Capogruppo in materia di transizione energetica, è prevista la definizione di indicatori “ESG” all'interno dei sistemi di incentivazione del personale dipendente, la cui realizzazione concorre alla determinazione della remunerazione variabile. Gli obiettivi ESG del GBCAI mirano, in particolare a: tenere conto degli interessi a lungo termine del Gruppo, stimolare comportamenti coerenti con l'approccio ai rischi ambientali, sociali e di governance (che sono stati incorporati anche nei dispositivi di governance interna), evitare conflitti di interesse nell'assunzione di decisioni aziendali, sostenere il raggiungimento di un'adeguata cultura del rischio.

\*\*\*

#### **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.



## SEZIONE I

### POLITICHE DI REMUNERAZIONE DEL GRUPPO BANCARIO CRÉDIT AGRICOLE ITALIA PER L'ANNO 2024

# 5

# 5

## SEZIONE I

### POLITICHE DI REMUNERAZIONE DEL GRUPPO BANCARIO CRÉDIT AGRICOLE ITALIA PER L'ANNO 2024

#### 1 Definizione delle Politiche di Remunerazione e incentivazione

#### CRÉDIT AGRICOLE S.A.

#### GRUPPO BANCARIO CRÉDIT AGRICOLE ITALIA

##### ORGANI SOCIALI

Assemblea dei Soci  
Consiglio di Amministrazione  
Collegio Sindacale  
Comitato Remunerazioni  
Comitato di Audit per il Controllo Interno

##### FUNZIONI AZIENDALI

Chief Financial Officer  
Affari Societari e Sostenibilità  
Risorse Umane di Gruppo  
Rischi e Controlli Permanenti  
Compliance  
Organizzazione e Funzionamento  
Internal Audit

#### 1.1 La Governance

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

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

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

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

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

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

- determinazione del trattamento economico spettante al Presidente ed ai componenti del Consiglio di Amministrazione, del Comitato Esecutivo, del Collegio Sindacale, ed agli Amministratori cui siano attribuite particolari cariche o funzioni dallo Statuto o dal Consiglio di Amministrazione stesso;
- individuazione dei criteri relativi ai compensi del "personale più rilevante", esprimendosi in merito al processo di autovalutazione condotto per l'identificazione e l'eventuale esclusione dello stesso;
- determinazione dei compensi del personale rientrante nelle seguenti fattispecie:
  - membri della Direzione Generale di Crédit Agricole Italia e Direttori Generali delle altre entità del GBCAI;
  - Responsabili delle Funzioni Aziendali di Controllo e membri effettivi del Comitato di Direzione come definito in base alla regolamentazione interna tempo per tempo vigente;
- 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 Responsabile della funzione Risorse Umane di Gruppo (o persona da questi delegata). Alle riunioni del Comitato possono essere chiamati a partecipare, senza diritto di voto, su invito del Presidente, altri soggetti esterni al Comitato al fine di riferire su argomenti di competenza o la cui presenza possa risultare di supporto al migliore funzionamento del Comitato. In particolare, nell'ambito del processo di definizione delle Politiche di remunerazione e incentivazione, deve essere previsto il coinvolgimento del Risk Manager, individuato nel Responsabile della funzione 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, anche in ottica di sviluppo sostenibile.

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

### 1.1.2 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** fornisce il supporto tecnico e operativo necessario agli Organi Societari deliberativi e consultivi (Comitato Remunerazioni, Comitato di Audit per il Controllo Interno, Amministratore Delegato, Consiglio di Amministrazione, C.A.sa e Assemblea dei Soci) per lo svolgimento delle attività di loro competenza; collabora con la Funzione di Conformità per assicurare, tra l'altro, la coerenza tra le politiche e le procedure di gestione delle risorse umane e i sistemi di remunerazione e incentivazione del GBCAI; realizza il necessario raccordo con le differenti strutture operative del GBCAI coinvolte nei diversi processi riconducibili alla materia delle politiche di remunerazione. Inoltre presidia le attività inerenti alla predisposizione delle politiche di remunerazione del GBCAI – assicurando, tra l'altro, in caso di definizione e applicazione di sistemi di valutazione della performance di tipo discrezionale, l'assenza di dispositivi di elusione - ed è responsabile della produzione tempestiva di reporting e pubblicazioni regolamentari sia a livello locale nei confronti dell'Autorità di Vigilanza, sia nei confronti della Capogruppo Crédit Agricole S.A., la quale è responsabile della reportistica a livello consolidato nei confronti del Regolatore europeo. In questo contesto, la funzione Risorse Umane si assicura che la politica di remunerazione sia definita nel rispetto degli obblighi regolamentari, con particolare riguardo alle specifiche previsioni per il personale più rilevante identificato ai sensi della CRD V.

La **Funzione Gestione Rischi** 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 Conformità** 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.

In particolare le funzioni rischi e conformità, nell'ambito dei dispositivi di controllo interno definiti dalla Capogruppo Crédit Agricole S.A. che prevedono tre livelli di controllo distinti, hanno una specifica responsabilità in merito al controllo della politica di remunerazione e della sua applicazione (conformità alla normativa, comportamenti a rischio del personale identificato, impatto della remunerazione variabile sul profilo di rischio...), alla segnalazione di evidenze di controllo negative e al monitoraggio di eventuali azioni correttive; sono responsabili della formulazione di pareri, adeguatamente formalizzati; contribuiscono

alla redazione della reportistica richiesta dalla Capogruppo Crédit Agricole S.A.; garantiscono la disponibilità di risorse e competenze necessarie alla buona riuscita dei propri compiti in materia.

Le funzioni di controllo suddette, in coordinamento con le omologhe funzioni della Capogruppo Crédit Agricole S.A., assicurano pertanto l'applicazione delle norme definite a livello di Gruppo e della messa a terra del dispositivo di controllo attraverso la definizione di un adeguato assetto organizzativo e di un dispositivo di controllo di secondo livello. In particolare le funzioni di gestione dei rischi e di verifica della conformità intervengono sulla definizione e realizzazione di controlli 2.2 basati sui controlli effettuati dalle funzioni risorse umane. Le principali tematiche oggetto di controllo sono le seguenti:

- verifica dell'inquadramento generale della politica retributiva (conformità, allineamento della remunerazione variabile al profilo di rischio);
- verifica della corretta implementazione della normativa inerente al personale più rilevante (identificazione, previsioni in materia di remunerazione variabile, individuazione dei comportamenti a rischio);
- verifica sugli obblighi di comunicazione al pubblico e di informativa.

Inoltre, in linea con le indicazioni dell'Autorità di Vigilanza, la **Funzione di Revisione Interna** verifica, 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 conduce anche 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.

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

Le **Funzioni Affari Societari** e **Sostenibilità** sono coinvolte 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), e di assicurare il necessario coordinamento tra le politiche di remunerazione del personale e le strategie "ESG" del GBCAI, con particolare attenzione al rispetto della normativa e coerentemente con gli altri adempimenti previsti in materia.

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.

## 1.2 Destinatari

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

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

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

Consigli di Amministrazione, Comitato Esecutivo e Collegi Sindacali.
- 2. Personale di Vertice**

Ai fini della vigente normativa nazionale, rientrano nel Personale di Vertice i seguenti ruoli: Amministratore Delegato e/o Direttore Generale, Condirettore Generale, Vice Direttore/i Generale/i della Capogruppo Crédit Agricole Italia, il Direttore Generale di Crédit Agricole Group Solutions (nonché Chief Operating Officer di Crédit Agricole Italia), il Chief Governance Officer e il Chief Financial Officer della Capogruppo Crédit Agricole Italia. Si segnala, sul punto, che in relazione ai criteri gestionali applicati da C.A.sa, l'Amministratore Delegato (nonché *Senior Country Officer* di Crédit Agricole in Italia) è componente effettivo del Comex di C.A.sa e unitamente agli altri membri del Personale di Vertice, appartiene al c.d. Cercle 1.
- 3. Altro Personale Dirigente**

Il restante personale dirigente – e non appartenente alle Funzioni Aziendali di Controllo – ammonta a n. 123 unità alla data del 31.12.2023 (pari al 1% del totale dei dipendenti del GBCAI).
- 4. Personale delle Funzioni Aziendali di Controllo**

Il personale delle Funzioni Aziendali di Controllo è pari a n. 326 unità alla data del 31.12.2023.
- 5. Personale non Dirigente**

Il restante personale – non inquadrato nella categoria dei dirigenti e nel personale delle Funzioni Aziendali di Controllo – è pari a n. 12.048 unità alla data del 31.12.2023.
- 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.

## 1.2.1 “Personale più rilevante”: processo di autovalutazione

In coerenza con le indicazioni della normativa di vigilanza, annualmente si dà corso al processo di autovalutazione per l'identificazione del “personale più rilevante”, ossia il personale la cui attività professionale ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della banca o del gruppo. Il processo viene realizzato, a livello di GBCAI, dalle Funzioni Risorse Umane, Gestione Rischi e Organizzazione, con la verifica della Funzione Conformità, la quale fornisce proprio riscontro allo scopo di assicurare coerenza rispetto al quadro normativo di riferimento.

Per maggiore chiarezza e per fornire un'informativa più puntuale sulla politica relativa al processo di identificazione del “personale più rilevante”, in questa parte del documento sono 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, Crédit Agricole Italia conduce la valutazione su base individuale e, in qualità di Capogruppo, svolge la valutazione per le Società non bancarie verificando la complessiva coerenza dei risultati del processo di autovalutazione per l'intero GBCAI.

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

Il processo di autovalutazione realizzato con dati al 31/12/2023 per le politiche di remunerazione del 2024 e redatto dalla Capogruppo Crédit Agricole Italia per tutte le entità del GBCAI, è stato condotto sulla base della Circolare 285/2013 e del Regolamento Europeo n. 923/2021 che definiscono i criteri qualitativi, legati, tra gli altri, al ruolo, alla posizione e alle autonomie, e i criteri quantitativi, basati sulla valutazione della remunerazione complessiva attribuita al personale nel precedente esercizio finanziario.

Il processo di autovalutazione prevede la definizione di:

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

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



Tale documento viene condiviso sia dal Comitato Remunerazioni sia da C.A.sa. L'eventuale procedimento di esclusione del "personale più rilevante" viene effettuato secondo le previsioni normative tempo per tempo vigenti in materia. Si precisa, in argomento, che non sono state fino ad ora mai presentate istanze di autorizzazione per l'esclusione di personale dal perimetro del "personale più rilevante" sulla base dei criteri quantitativi individuati dalla disciplina suddetta. Il processo di autovalutazione per l'identificazione del "personale più rilevante" viene coordinato dalla funzione responsabile delle Politiche di Remunerazione, all'interno della funzione Risorse Umane di Gruppo, che effettua l'attività in stretto raccordo con le altre funzioni aziendali coinvolte e con il Comitato Remunerazioni.

Il processo si articola in più fasi:

- raccolta dei dati e della documentazione dalle diverse funzioni aziendali per l'identificazione del "personale più rilevante". In particolare, vengono raccolte ed analizzate tutte le informazioni inerenti ai criteri previsti dalla normativa tempo per tempo vigente;
- riunione e/o consultazione del Gruppo di Lavoro, a cui partecipano i rappresentanti di tutte le funzioni aziendali coinvolte nel processo, al fine di analizzare i dati raccolti e realizzare il processo di identificazione e/o di esclusione dalla categoria del "personale più rilevante";
- presentazione dei risultati e condivisione degli stessi con le competenti funzioni aziendali sopra citate appartenenti al Gruppo di Lavoro;
- presentazione e condivisione dei risultati al Comitato Remunerazioni e a C.A.sa.

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

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

Nella seguente tabella è riportato il numero dei soggetti identificati come *MRT*, risultante dal processo di autovalutazione condotto alla data del 31.12.2023.

Perimetro "Material Risk Takers"	GBCAI n.	di cui			
		C.A. Italia n.	C.A. Group Solutions n.	C.A. Leasing Italia n.	Stelline Real Estate n.
Organi Sociali	21	14	2	4	1
Personale di Vertice	7	6	1	0	0
Funzioni Aziendali di Controllo	14	14	0	0	0
Restante Personale	72	67	1	4	0
	114	101	4	8	1

## 2 Sistemi e Strumenti di Remunerazione

### 2.1 La remunerazione dei componenti degli Organi Sociali

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

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

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

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

### 2.2 La remunerazione del personale dipendente

#### 2.2.1 Il Governo del *pay mix*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### 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> negli scorsi anni, con astensione da parte del personale che sia anche azionista della banca, e viene previsto per le seguenti ragioni:

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

<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%)

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 2024 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 2024 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.

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

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

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”.

### 2.2.2 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. capitolo 5. Patti di non concorrenza, Patti di prolungamento del preavviso e Patti di retention), 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 “Projet du Groupe” 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 2024, 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);
2. Debito (Obbligazioni Senior Secured o Unsecured, AT1 e T2, Senior Preferred o Non Preferred emesse da Crédit Agricole S.A. o Crédit Agricole Italia o rivenienti da soggetti incorporati per fusione in quest'ultima).

Viene inoltre segnalato che:

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

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

<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.



Il GBCAI effettua, tramite le Funzioni Aziendali di Controllo competenti e la funzione Risorse Umane di Gruppo<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.sa; sono soggette a tutte le regole applicabili in base alle politiche di remunerazione e incentivazione della banca in tema di remunerazione variabile e non possono, in ogni caso, tenere indenne il nuovo personale da eventuali contrazioni e/o azzeramenti di compensi derivanti da precedenti impieghi.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### 3 Politiche di Remunerazione 2024

Nell'ambito del quadro di riferimento sopra delineato, vengono di seguito descritte, nel dettaglio, le politiche di remunerazione definite, per l'anno 2024, per i componenti degli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo, per le diverse categorie di personale e per i collaboratori, oltre che le specifiche previsioni per i “soggetti rilevanti”, gli intermediari del credito, il personale preposto alla valutazione del merito creditizio e il personale coinvolto nella trattazione dei reclami. Per il personale dipendente vengono descritte, in particolare, nel rispetto delle linee guida dei Sistemi Incentivanti 2024, le caratteristiche e le modalità di erogazione della remunerazione variabile individuale, derivante da sistemi di incentivazione per obiettivi annuali e a lungo termine. In coerenza con le politiche di remunerazione della Capogruppo Crédit Agricole S.A., in caso di definizione e applicazione di

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

sistemi di valutazione della performance di tipo discrezionale, non può essere attuato alcun dispositivo di elusione poiché la politica di remunerazione del GBCAI prevede chiaramente un legame tra la remunerazione variabile attribuita e la valutazione della performance sulla base di criteri oggettivi.

### 3.1 Componenti degli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo

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

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

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

In dettaglio:

#### Consiglieri di Amministrazione

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

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

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

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

#### Collegio Sindacale

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

### 3.2 Personale di Vertice

La remunerazione del Personale di Vertice, come precedentemente definito (cfr. paragrafo 1.2 Destinatari), 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 il "Projet du Groupe" C.A.sa, allo scopo di allineare costantemente i comportamenti alle strategie di business ed indirizzare verso *performance* sostenibili nel tempo<sup>5</sup>.

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

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

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

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

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 e ambientale.

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.

### 3.3 Restante personale Dirigente

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

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

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

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

In particolare, la definizione di obiettivi è volta a rafforzare lo spirito di squadra, al fine di creare sinergie all'interno del GBCAI, e a stimolare la propensione alla competitività interna, ritenuta motore di creazione di valore aggiunto. Un'attenzione particolare è dedicata alla sostenibilità, alla soddisfazione della clientela e alla gestione delle risorse umane, come dimostra il fatto che agli obiettivi non economici complessivamente viene assegnato un peso addirittura pari al 50%, così da determinare un rapporto equilibrato quali – quantitativo nel *mix* degli obiettivi assegnati.

A livello generale, è prevista l'assegnazione, di norma in egual misura, di obiettivi economici e non economici, in linea con il "Projet du Groupe" C.A.sa, 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, a sinergie realizzate nel perimetro Italia ovvero del GBCAI o dell'entità di appartenenza o di funzione o individuali, quali ad esempio realizzazione di specifici progetti, governo delle voci di costo e di spesa, obiettivi commerciali e reddituali, obiettivi specifici per il personale coinvolto nella concessione e nel monitoraggio dei crediti. Gli obiettivi non economici riguardano, di norma, la gestione delle risorse umane, la soddisfazione della clientela (interna/esterna), la responsabilità sociale e/o progetti.

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

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

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

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

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



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

### 3.4 Personale delle Funzioni Aziendali di Controllo

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

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

### 3.5 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 GBICA, 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

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

correttezza operativa e al rispetto delle norme in tema di rischi di credito, operativi e reputazionali. Il sistema incentivante è caratterizzato da un'architettura flessibile ed utile al conseguimento degli obiettivi assegnati, in una logica di crescita organica e sostenibile nel tempo. Contribuisce ad orientare sulle 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 GBICA.

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

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

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. Nell'ambito degli stanziamenti di budget del costo del lavoro, viene definito un bonus pool legato alla performance, nel rispetto del quale vengono definiti gli importi da erogare, ricorrendo, se necessario, a meccanismi di riproporzionamento.

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.

**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; all'interno delle singole strutture vengono premiati i collaboratori che si sono distinti nel contributo economico, qualitativo e progettuale ai risultati aziendali. Per ogni funzione centrale viene stabilito un ammontare - calcolato nel rispetto del bonus pool legato alla performance definito nell'ambito degli stanziamenti di budget del costo del lavoro - differenziato in base alla numerosità e alla seniority del personale e ad alcuni parametri di valutazione della funzione legati alla performance quali-quantitativa e alla soddisfazione del cliente. In fase di assegnazione dei premi, i Responsabili delle funzioni ricevono linee guida operative utili alla formulazione delle proposte di *bonus*.

Tali linee guida riguardano principalmente le percentuali di premiabilità da rispettare, l'esito del pro-

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

cesso di valutazione professionale, il rispetto della parità di genere nel formulare le proposte oltre ai *target bonus* previsti per il personale, differenziati in funzione delle responsabilità organizzative assegnate e quindi del livello di seniority.

Al fine di monitorare e gestire adeguatamente variabili strategiche – quali ad esempio il rischio di credito – sono confermati anche per il 2024 sistemi incentivanti specifici rivolti al personale di strutture centrali e di supporto, opportunamente regolamentati anche in termini di obiettivi e di target bonus e adeguatamente implementati e aggiornati nel rispetto della normativa vigente.

Per alcune funzioni aziendali, sulla base della specificità e della rilevanza strategica dell'attività svolta, anche in ottica di retention, il Gruppo può avviare iniziative di incentivazione mirate, sulla base di obiettivi e regole definiti, opportunamente condivise con il Top Management e autorizzate nel rispetto del sistema delle deleghe tempo per tempo 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.

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.

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

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

\*\*\*

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

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

Il regolamento generale prevede, tra l'altro, che le suddette iniziative di incentivazione non devono costituire un incentivo a commercializzare prodotti non adeguati rispetto alle esigenze finanziarie dei clienti, operando nel miglior interesse del cliente ed evitando condizioni di potenziale conflitto di interesse con la clientela, in coerenza con le previsioni normative (es. Direttiva MiFID, Orienta-

menti 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*.

### 3.6 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 di seguito 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.

### 3.7 “Soggetti rilevanti” e “intermediari del credito”

Fermi restando i su esposti 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, le disposizioni contenute nel presente paragrafo sono ispirate anche ai recenti “Orientamenti relativi a taluni aspetti dei requisiti in materia di retribuzione della MiFID II”, emanati dall'ESMA il 03/04/2023, i quali prevedono che le politiche e prassi retributive debbano prendere in considerazione criteri qualitativi che incoraggino i soggetti rilevanti ad agire nel migliore interesse del cliente. Tali criteri non devono essere utilizzati per reintrodurre indirettamente criteri commerciali quantitativi che possano creare conflitti di interesse o incentivi capaci di indurre i soggetti rilevanti a favorire i propri interessi o gli interessi della loro impresa a potenziale discapito di qualsiasi cliente.

Le politiche e pratiche retributive sono progettate tenendo conto anche del ruolo svolto dai soggetti rilevanti, del tipo di prodotti offerti e dei metodi di distribuzione, al fine di evitare che potenziali rischi in materia di norme di comportamento e conflitto di interessi incidano negativamente sugli interessi dei loro clienti nonché di garantire che l'impresa gestisca adeguatamente qualsiasi rischio residuo correlato.

Inoltre, il GBCAI adotta e applica politiche e prassi di remunerazione dei “soggetti rilevanti” e degli “intermediari del credito”, di seguito definiti, che tengono conto dei diritti e degli interessi dei clienti in relazione all'offerta dei “prodotti”, anch'essi di seguito definiti.

Ai fini del presente paragrafo si definiscono:

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

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

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

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

A questo fine, il GBCAI assicura che:

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

Inoltre, nell'ipotesi in cui al finanziamento siano offerti contratti aggiuntivi e questi ultimi risultino facoltativi, al fine di evitare che al cliente siano offerti prodotti non adeguati, non coerenti e non



utili rispetto ai suoi interessi, obiettivi e caratteristiche, le forme di remunerazione e valutazione del personale e della rete di vendita non incentivano la vendita congiunta del contratto facoltativo e del contratto di finanziamento in misura maggiore rispetto alla vendita separata dei due contratti.

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

### 3.7.1 Identificazione dei "soggetti rilevanti" e degli "intermediari del credito" per l'anno 2023

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

Nel corso dell'anno 2023, ai sensi delle vigenti disposizioni di vigilanza, il GBCAI ha provveduto all'identificazione dei "soggetti rilevanti", il cui elenco, alla data del 31.12.2023, viene di seguito riportato.

SOGGETTI RILEVANTI AL 31/12/2023			
CA ITALIA		CA GROUP SOLUTIONS	
SOGGETTI CHE OFFRONO PRODOTTI AI CLIENTI	SOGGETTI RESPONSABILI GERARCHICI	SOGGETTI CHE OFFRONO PRODOTTI AI CLIENTI	SOGGETTI RESPONSABILI GERARCHICI
CONSULENTE FINANZIARIO	213	RESP. DIREZIONE REGIONALE	12
COORD. WEALTH MANAGEMENT	11	AREA CONSULENTI FINANZIARI	1
FINANCIAL ADVISOR PRIVATE	16	AREA GRANDI CLIENTI	1
GESTORE AFFARI	814	AREA SERVIZIO CLIENTI	1
GESTORE AFFARI SPECIAL NETWORK	64	AREA SVILUPPO E MARKETING PRIVATE	1
GESTORE CLIENTELA	1.570		
GESTORE FAMILY	1.530		
GESTORE FAMILY VYP	25		
GESTORE MERCATO PRIVATE	190		
GESTORE MERCATO PRIVATE/DELEGATO	42		
GESTORE PREMIUM	1.448		
GESTORE PREMIUM VYP	2		
GESTORE REMOTO	5		
REFERENTE SPORTELLO LEGGERO	48		
RESP. COMM. AFFARI E AGRO / DELEGATO	7		
RESP. COMM. AFFARI E AGRO	5		
RESP. COMMERCIALE DI ZONA	47		
RESP. COMMERCIALE DI ZONA / DELEGATO	4		
RESP. DI SERVIZIO	4		
RESP. FILIALE	955		
RESP. FILIALE VYP	3		
RESP. MERCATO CONS. FINANZIARI	17		
RESP. MERCATO GESTORI REMOTI	1		
RESP. MERCATO PRIVATE	26		
RESP. PRIVATI	6		
SPECIALISTA AGRI AGRO	21		
SPECIALISTA BANCA ASS. DANNI	45		
SPECIALISTA CANALI DIR. E MONETICA	19		
SPECIALISTA PRODOTTI RISPARMIO	47		
SPECIALISTA SERVIZIO CLIENTI	175		
SPECIALISTA SVILUPPO AFFARI E CONFIDI	23		
SPECIALISTA SVILUPPO MUTUI E PRESTITI	44		
ADDETTO SOSTITUZIONI	8		
CONSULENTE FINANZIARIO / DELEGATO	70		
TEAM LEADER SERVIZIO CLIENTI	9		
ASSISTENTE PRIVATE	97		
GESTORE AGRI AFFARI	130		
SVILUPPATORE AGRI	6		
<b>TOTALE CA ITALIA</b>	<b>7.747</b>		
		<b>TOTALE CA GROUP SOLUTIONS</b>	<b>-</b>
		<b>TOTALE CA GROUP SOLUTIONS</b>	<b>-</b>
		CA LEASING ITALIA	
		SOGGETTI CHE OFFRONO PRODOTTI AI CLIENTI	SOGGETTI RESPONSABILI GERARCHICI
		RESP. ZONA TERRITORIALE	21
		RESP. COMMERCIALE	1
		<b>TOTALE CA LEASING ITALIA</b>	<b>21</b>
		<b>TOTALE CA LEASING ITALIA</b>	<b>1</b>
<b>TOTALE GRUPPO BANCARIO CRÉDIT AGRICOLE ITALIA: 7.785</b>			

Ai sensi delle disposizioni di vigilanza, viene inoltre di seguito indicato il numero degli "intermediari del credito", alla data del 31.12.2023, per Crédit Agricole Italia: n. 37 mediatori creditizi.

### 3.8 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)*.

### 3.9 Personale coinvolto nella trattazione dei reclami

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

## 4 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.

### 4.1 Misura della remunerazione variabile oggetto di differimento

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

Importo	Periodo	Up front - Pay mix		Differito - Pay mix		Retention su index
Da 0 a 50 K (e 1/3 remunerazione totale annua)	-	100%	100% cash	-	-	-
Superiore a 50 K (e 1/3 remunerazione totale annua) e fino a 425K Personale non di Vertice	4 anni	60%	30% cash 30% index	40%	20% cash 20% index	1 anno
Superiore a 50 K (e 1/3 remunerazione totale annua) e fino a 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

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

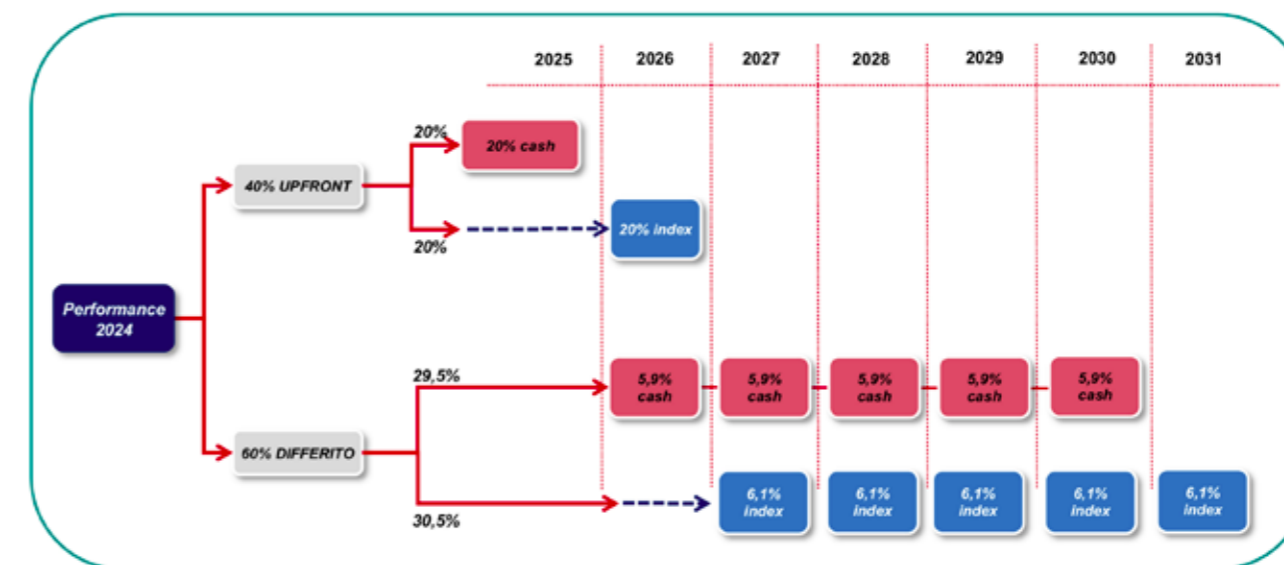
Il valore identificato come "importo particolarmente elevato" è pari a 425.000 euro, corrispondente al 25% della remunerazione complessiva media degli *high earners* italiani (EBA Report on High Earners 2021). Come previsto dalla normativa vigente, il GBCAI garantisce l'aggiornamento dell'importo con cadenza almeno triennale.

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

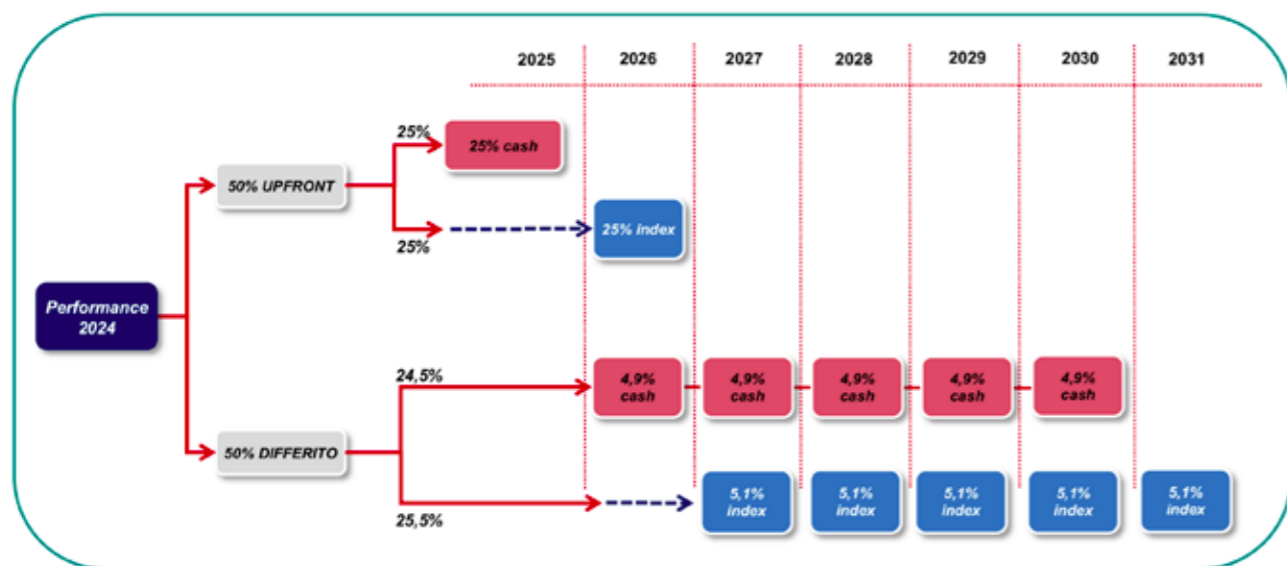
Di seguito si riportano gli schemi di differimento e *pay mix* per le casistiche suesposte:

- Variabile di "importo particolarmente elevato" (superiore a 425.000 euro);
- Variabile erogato al Personale di Vertice di importo superiore a 50.000 euro (e che rappresenti più di un terzo della remunerazione totale annua), ma inferiore a 425.000 euro;
- Variabile erogato al Personale non di Vertice di importo superiore a 50.000 euro (e che rappresenti più di un terzo della remunerazione totale annua), ma inferiore a 425.000 euro.

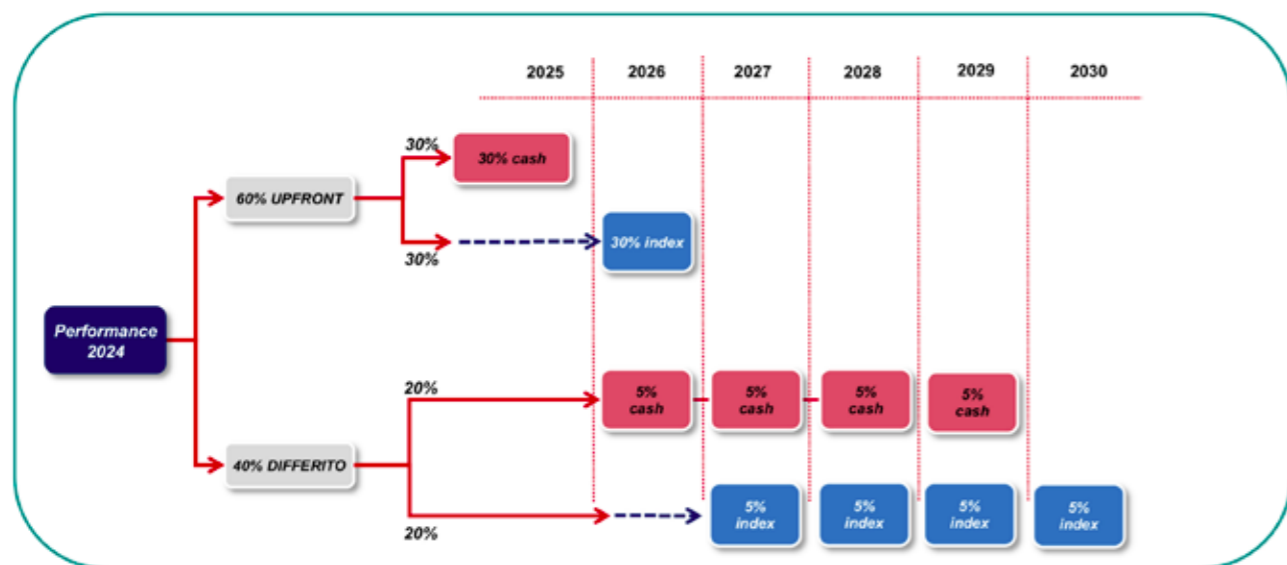
### Variabile di "importo particolarmente elevato" (superiore a 425.000 euro)



**Variabile erogato al Personale di Vertice di importo superiore a 50.000 euro (e che rappresenti più di un terzo della remunerazione totale annua), ma inferiore a 425.000 euro**



**Variabile erogato al Personale non di Vertice di importo superiore a 50.000 euro (e che rappresenti più di un terzo della remunerazione totale annua), ma inferiore a 425.000 euro**



**4.2 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.

**5 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, rientranti nelle forme di retribuzione variabile. Tali patti prevedono, di norma, una durata determinata e la corresponsione di una somma erogata periodicamente (ad esempio, semestrale) per far fronte all'impegno assunto dal personale coinvolto.



L'ammontare di detta erogazione è coerente con i parametri e i criteri definiti dalla legislazione civilistica e con le prassi di mercato (15 – 20%). In coerenza con le disposizioni di vigilanza, si precisa che gli importi pattuiti tra l'entità del Gruppo e il personale (sia quello più rilevante sia quello non rilevante) a titolo di patto di non concorrenza per la parte che non eccede l'ultima annualità di remunerazione fissa non sono soggetti alle regole di collegamento con la *performance* e i rischi, di differimento, di uso degli strumenti finanziari e di *pay-mix*.

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

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

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

## 6 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 a riferimento anche i 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".



## 7 Neutralità delle politiche di remunerazione rispetto al genere

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

Il Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia ha avviato da oltre dieci anni un percorso finalizzato ad accrescere una cultura della parità e dell'inclusione di tutte le diversità. Nell'ambito di questo percorso sono state poste le basi per la realizzazione e regolamentazione delle analisi sul Gender Pay Gap. L'obiettivo di tale analisi è rilevare l'equità retributiva per genere e pianificare, realizzare e monitorare le misure correttive necessarie per mitigare il fenomeno nel tempo.

In tale contesto e nel rispetto degli obblighi regolamentari in materia, il Consiglio di Amministrazione, con il supporto del Comitato Remunerazioni, è chiamato ad analizzare la neutralità della politica di remunerazione rispetto al genere e a verificare il divario retributivo e la sua evoluzione.

In coerenza con la normativa interna in materia di gender equality a livello di corporate governance e di organizzazione aziendale, l'analisi sul Gender Pay Gap e il relativo piano d'azione di carattere pluriennale, nel nostro Gruppo Bancario, sono inseriti formalmente in un quadro organico e strutturato a presidio della parità. Al fine di monitorare, valutare e indirizzare periodicamente il "gender gap" in modo complessivo – in un'ottica non soltanto retributiva ma anche gestionale – è stato predisposto un regolamento che consente di illustrare la metodologia e le modalità di monitoraggio previste al fine di adottare le opportune azioni correttive. A conferma della qualità, coerenza e conformità anche della regolamentazione introdotta in materia retributiva nel nostro Gruppo, è stata ottenuta a ottobre 2023 la Certificazione per la Parità di Genere ai sensi della PdR UNI 125:2022.

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

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



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

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

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

Lo scenario economico e sociale offre sempre di più opportunità legate all'ESG per realizzare un modello di crescita aziendale sostenibile, creare valore per tutti i portatori di interesse e comunicare un posizionamento aziendale responsabile.

In questo contesto la Capogruppo Crédit Agricole Italia promuove ed è impegnata nel Progetto Sostenibilità, che persegue obiettivi di inclusione, coesione sociale e gestione della transizione climatica ed energetica riponendo la massima attenzione a scongiurare fenomeni di "Green washing".

In seguito all'Accordo di Parigi, la Banca Centrale Europea nella Guida sui Rischi Climatici e Ambientali, la Banca d'Italia nelle Aspettative di vigilanza sui rischi climatici e ambientali e l'EBA nel report sui Rischi ESG e nel final report sugli ITS di Pillar 3, raccomandano alle banche e ai gruppi bancari di prendere in considerazione i rischi climatici e ambientali nella formulazione e nell'attuazione delle strategie d'impresa e dei sistemi di governance e di gestione dei rischi. Di conseguenza il Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia si è dotato di una Corporate Governance a presidio della Sostenibilità impostata su quattro livelli: Comitato endoconsiliare "Comitato Sviluppo Sostenibile", Comitato Manageriale "ESG e Sostenibilità", funzione Sostenibilità, funzioni operative della Banca.

Alla luce di quanto precede e in linea con il Regolamento UE 2019/2088, il Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia integra e rende coerenti le proprie politiche di remunerazione ai rischi ESG. In quest'ambito, il Gruppo, in stretta collaborazione con la Capogruppo Crédit Agricole S.A., sta analizzando l'impatto e le modalità di applicazione dei nuovi standard ESRS (European Sustainability Reporting Standards) pubblicati dal European Financial Reporting Advisory Group (EFRAG) relativi alla rendicontazione delle informazioni per la redazione del Report di Sostenibilità (CSRD), la cui prima applicazione avrà luogo nel 2025 sull'esercizio finanziario 2024.

Anche per il 2024 il Gruppo conferma l'attribuzione di KPI legati a tematiche "ESG" a tutto il *management* nell'ambito del sistema di *Performance Management (MbO)*, a partire dal Personale di Vertice i cui obiettivi e relativi pesi sono definiti da Crédit Agricole S.A. in base alle proprie linee guida; KPI specifici "ESG" saranno estesi anche all'interno del Sistema Incentivante per il personale di rete.

Tra i KPI "ESG" rilevano, a titolo esemplificativo ancorché non esaustivo, obiettivi legati a: tematiche di RSE (Responsabilità Sociale d'Impresa); Diversity & Inclusion; misure di accompagnamento della clientela privata a sostegno all'edilizia sostenibile e dell'efficientamento energetico; misure di accompagnamento delle aziende nei loro percorsi di transizione ambientale e sociale; erogazione di credito per la riduzione delle emissioni su immobili residenziali e commerciali (traiettorie Net Zero); politiche del

credito che tengano conto nelle analisi di merito anche dei criteri ESG.

Ulteriori iniziative poste in essere dal Gruppo riguardano la riduzione delle emissioni di CO2 dirette attraverso una serie di interventi quali il controllo sui consumi energetici ed acquisto di energia da fonti rinnovabili, il miglioramento della flotta aziendale con autovetture elettriche o ibride, interventi di miglioramento dell'efficienza energetica degli immobili di proprietà, ecc.; formazione ESG certificata; selezione dei fornitori in base a criteri ESG; ricorso a strumenti di debt capital management con finalità ambientali. Con particolare riferimento ai prodotti ESG e al ricorso a strumenti di debt capital management con finalità ambientali occorre specificare che il collocamento di tali prodotti viene gestito in modo tale da non costituire un incentivo a offrire uno specifico prodotto o una specifica categoria o combinazione di prodotti, quando da ciò può derivare un pregiudizio per il cliente in termini, tra l'altro, di offerta di un prodotto non adeguato alle esigenze finanziarie del cliente o che comporta maggiori costi di un altro prodotto anch'esso adeguato, coerente e utile rispetto agli interessi, agli obiettivi e alle caratteristiche del cliente.

## 9 Adozione ed aggiornamento del documento

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

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

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

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

L'articolo 450 del Regolamento Europeo 2019/876 prevede che ogni anno gli enti rendicontino in modo dettagliato le principali caratteristiche delle politiche di remunerazione, il relativo processo decisionale, e le informazioni quantitative consolidate sulle retribuzioni variabili, sia per i membri degli organi di supervisione strategica e gestione, sia per l'ulteriore personale identificato nella categoria del personale più rilevante. Tale obbligo viene ottemperato attraverso la compilazione delle cosiddette Tabelle REM allegata al Regolamento d'Esecuzione UE 2021/637, la cui pubblicazione integrale viene effettuata all'interno del Pillar III.

Infine, in coerenza con le politiche di remunerazione della Capogruppo Crédit Agricole S.A., il GBCAI

contribuisce, per quanto di competenza, alla comunicazione delle informazioni richieste dalla stessa per i propri adempimenti normativi. In particolare sono fornite informazioni afferenti ai principi generali della politica di remunerazione, alla composizione del Comitato Remunerazioni, alle informazioni di dettaglio sulle remunerazioni e alle caratteristiche principali della politica retributiva (compresi i criteri per valutare i risultati e adeguare la remunerazione al rischio, la correlazione tra remunerazione e performance, la politica di pay-mix e pay-out e la politica sulle remunerazioni garantite).





## SEZIONE II

### RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE DELL'ANNO 2023

# 6

# 6

## SEZIONE II

### RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE DELL'ANNO 2023

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

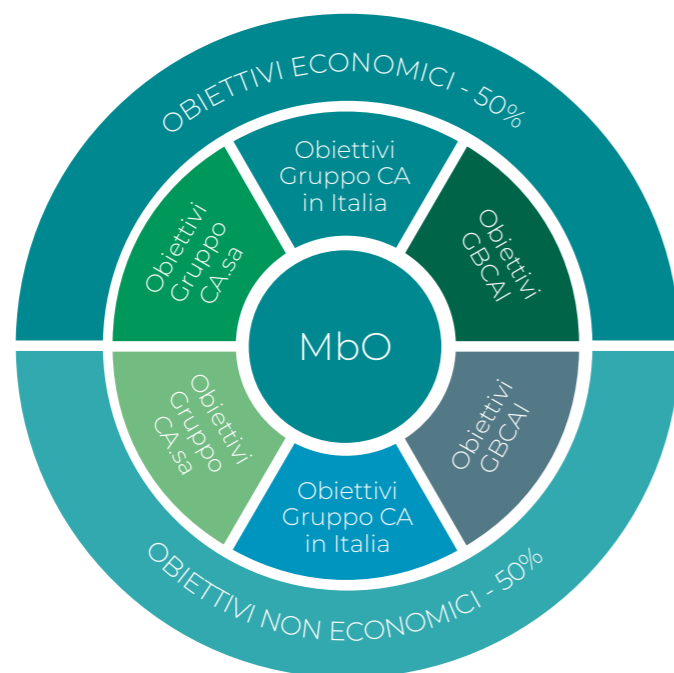
Le politiche di remunerazione del GBCAI sono state approvate dai Consigli di Amministrazione di tutte le entità del GBCAI nonché dall'Assemblea della Capogruppo Crédit Agricole Italia<sup>8</sup> nel corso del 2023. Oltre alle Politiche di Remunerazione, i Consigli di Amministrazione di tutte le entità del GBCAI hanno approvato anche le Linee guida dei Sistemi Incentivanti per l'anno 2023.

Il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo Crédit Agricole Italia del 25 luglio 2023 ha approvato gli obiettivi relativi all'anno 2023 del "Personale di Vertice" del GBCAI, definiti sulla base delle indicazioni fornite dalla Capogruppo Crédit Agricole S.A..

Di seguito si riporta l'estratto della delibera approvata dal Consiglio di Amministrazione: "le posizioni di Vertice rientrano nella categoria del "Personale più rilevante", la cui remunerazione è definita in coerenza con le linee guida formulate, a livello globale, da Crédit Agricole S.A (di seguito C.A.sa) e sottoposte ad approvazione del Comitato Remunerazioni della stessa C.A.sa. Tale remunerazione si articola in una componente fissa ed in una componente variabile, quest'ultima derivante dal Sistema di *Performance Management (MBO)* definito da C.A.sa. Inoltre, per le sole posizioni appartenenti al Circolo Manageriale I 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.

<sup>8</sup> Per Crédit Agricole Italia: Consiglio di Amministrazione del 23.03.2023 ed Assemblea degli Azionisti del 27.04.2023;  
Per Crédit Agricole Leasing Italia: Consiglio di Amministrazione del 21.04.2023;  
Per Crédit Agricole Group Solutions: Consiglio di Amministrazione del 14.04.2023.



*Omissis*

Oltre ai “cancelletti di attivazione” a monte legati ai limiti di *Risk Capacity* definiti dal “R.A.F. 2023” (“CET1 ratio” e “LCR ratio”), il sistema di performance management definito da C.A.s.a prevede l’inserimento per ciascun obiettivo di un livello soglia al di sotto del quale l’obiettivo stesso non si considera raggiunto, con conseguente effetto sulla retribuzione variabile complessivamente spettante all’interessato.

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

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

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

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

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

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

La definizione di tali indicatori e dei relativi obiettivi è effettuata dalla Capogruppo Crédit Agricole S.A. e 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: 10%)** – analogamente allo scorso anno, è stato definito un obiettivo relativo alla realizzazione di sinergie sui proventi operativi netti tra tutte le Entità di Crédit Agricole in Italia;

**c) a livello di Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia (peso: 20% - 30%)** – è stato definito un “set” di obiettivi selezionato in base alle specificità di ruolo, tra i quali si segnalano in particolare:

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

- Oneri Operativi;
- RWA;
- Presidio dei costi totali del Gruppo

Per il 2023 particolare enfasi è stata attribuita agli indicatori collegati alla crescita organica delle masse e dei clienti del Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia in linea con le priorità di business della Banca.

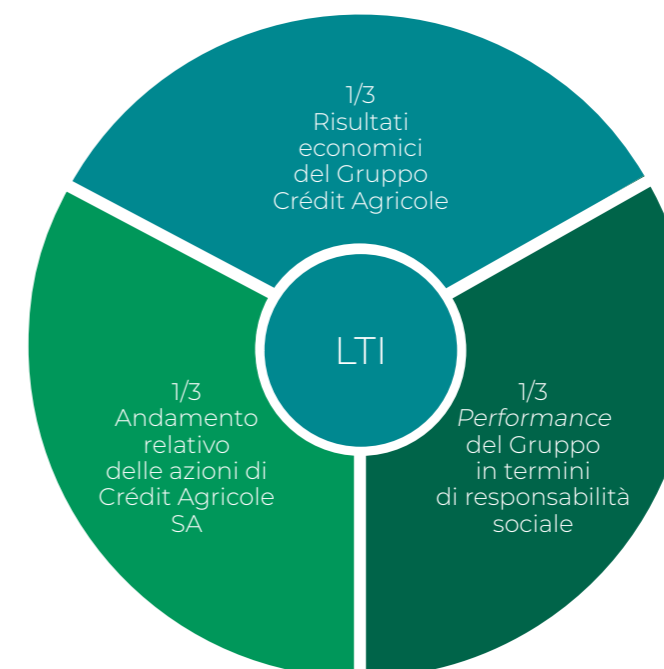
Gli obiettivi non economici, che pesano per l’equivalente 50%, in parte comuni ed in parte specifici per posizione, comprendono obiettivi manageriali legati alla realizzazione del nuovo piano strategico (PMT), al conseguimento di obiettivi legati alla soddisfazione della clientela e di obiettivi di responsabilità sociale, di sostenibilità, di digitalizzazione e di valorizzazione della leadership al femminile, anche in linea con i criteri ESG. 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.

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

*Omissis*

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

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



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

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

Non Economici	Amministratore Delegato	Condirettore Generale Capogruppo	Vice Direttore Generale Retail e Digital	Vice Direttore Generale Rischi e Conformità	Dir. Generale CA Group Solutions/COO	Chief Officer Capogruppo
Obiettivi non economici di Gruppo C.A.sa	20	10	10	10	10	10
Obiettivi non economici CA in Italia	10	10	10	10	10	10
Obiettivi non economici GBCAI	20	30	30	80	25	30
Obiettivi non economici specifici Banca/Società/Funzione	-	-	-	-	5	-
	<b>50</b>	<b>50</b>	<b>50</b>	<b>100</b>	<b>50</b>	<b>50</b>

In conformità alle deleghe in materia di personale, nel corso del 2023 il Consiglio di Amministrazione di Crédit Agricole Italia ha inoltre approvato:

- i riconoscimenti degli interventi alla remunerazione fissa e variabile a favore delle posizioni apicali, delle Funzioni Aziendali di Controllo e del Dirigente Preposto<sup>9</sup>;
- l'attivazione ed erogazione del sistema incentivante 2022.

Sulla base dei risultati economici raggiunti, nell'anno 2022 i sistemi di incentivazione del personale (*Management by Objectives* per 218 posizioni e Sistema Incentivante per il personale di rete e per il personale delle funzioni centrali e di supporto) si sono attivati per tutte le entità del Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia.

Pertanto, in coerenza con le politiche di remunerazione, si è dato corso all'erogazione della remunerazione variabile sulla base dei parametri definiti dai sistemi di incentivazione per l'anno 2022.

L'erogazione è stata mediamente pari al 22,3% della RAL dei percettori per i destinatari di MbO ed al 6% della RAL dei percettori per il restante personale<sup>10</sup>.

Nel corso del 2023 sono inoltre state organizzate e concluse alcune "Iniziativa Straordinarie di Incentivazione" (complessivamente due) che hanno interessato il personale dipendente di rete di Crédit Agricole Italia. Tali iniziative, organizzate sotto forma di specifici contest erano finalizzate al raggiungimento di determinati obiettivi di risultato e subordinate al rispetto delle normative di riferimento e alle disposizioni delle politiche di remunerazione in vigore nel Gruppo. I contest hanno consentito il raggiungimento degli obiettivi prefissati e hanno permesso di ricompensare i vincitori con specifici premi di modico valore unitario (es. esperienze enogastronomiche e buoni acquisto).

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

Il premio aziendale è stato invece corrisposto a favore del personale dipendente che aveva superato il periodo di prova, conseguito una valutazione professionale non negativa ed era in servizio alla data di erogazione del premio. L'importo è stato, come di consueto, parametrato in base all'inquadramento ed ha avuto un'incidenza media pari al 3,7% del monte RAL degli aventi diritto<sup>11</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

<sup>9</sup> Analoga delibera è stata assunta dal Consiglio di Amministrazione di Crédit Agricole Group Solutions per il perimetro di competenza e dal Consiglio di Amministrazione di Crédit Agricole Leasing Italia per il proprio Direttore Generale.

<sup>10</sup> Dato di Gruppo calcolato sulle RAL al 31.12.2022 del personale a forza lavoro, escluso il "personale più rilevante".

<sup>11</sup> Dato di Gruppo calcolato sulle RAL al 31.12.2022, escluso il "personale più rilevante".



sociale” che prevede il riconoscimento di alcune utilità in ambito di assistenza sanitaria integrativa, previdenza complementare e formazione ed educazione. A gennaio 2023 il GBCAI ha siglato un accordo con le organizzazioni sindacali il quale, alla luce della conclusione delle complesse operazioni di integrazione di Creval e CA Friuladria e con l'intenzione di trovare forme di sostegno economico finalizzate ad attenuare gli effetti dell'aumento dell'inflazione sul potere d'acquisto, ha definito un'erogazione straordinaria *welfare* una-tantum, del valore di 500 euro pro-capite, in favore di tutto il personale del Gruppo appartenente alle aree professionali e ai quadri direttivi in servizio alla data di sottoscrizione dell'accordo stesso.

Nell'anno 2023, così come negli anni precedenti a partire dal 2020, per effetto dello specifico accordo con le Parti Sociali, il premio aziendale è stato riconosciuto anche al personale Dirigente, unicamente in modalità *welfare*.

Infine, nel mese di novembre, è stato sottoscritto l'Accordo per il rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro che ha previsto, tra l'altro, un incremento delle retribuzioni tabellari dei quadri direttivi e delle aree professionali anche in considerazione della necessità di recupero della capacità di acquisto dei dipendenti bancari del settore creditizio a seguito della spirale inflazionistica.

\*\*\*

In coerenza con le precedenti positive esperienze del 2012 e del 2016 ed in analogia con quelle del Settore, nel mese di ottobre 2021 è stato sottoscritto l'Accordo con le Organizzazioni sindacali per l'attivazione del Fondo di Solidarietà, attivando l'accesso per coloro che maturano i requisiti pensionistici nel periodo compreso tra il secondo semestre 2022 e il 2027.

Al fine di realizzare il turn over con la necessaria gradualità, l'uscita è stata prevista su quattro finestre temporali nel corso del 2022 e del 2023, e nel corso del 2023 hanno avuto accesso al Fondo gli ultimi 284 colleghi delle diverse entità del Gruppo.

Si rappresenta inoltre che sempre nel 2023 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. Nell'ambito di tale attività sono stati effettuati, a livello di GBCAI, 120 collocamenti a riposo incentivati.

Si evidenzia che nel corso del 2023 il GBCAI ha proseguito in modo significativo nella concretizzazione del “Progetto Persone” che mira a guidare la trasformazione organizzativa, culturale e manageriale del Gruppo e che rappresenta un tassello importante del Piano a Medio Termine 2022-2025 con l'obiettivo, in arco di piano, di includere oltre 1.100 nuove risorse fra specialisti e giovani con attitudini distintive. Le assunzioni del 2023 si sono concentrate per oltre il 72% nella Rete Commerciale e nei canali specialistici e, sul totale delle assunzioni, il 77% è rappresentato da Neolaureati, in linea con i valori del nostro Gruppo.

\*\*\*

Come negli anni scorsi, anche nel 2023 i dipendenti di tutte le entità del GBCAI hanno potuto partecipare all'aumento di capitale sociale promosso da parte della capogruppo francese Crédit Agricole S.A.,

a favore di tutto il personale del Gruppo Crédit Agricole. L'operazione si è conclusa nel mese di agosto 2023 con l'assegnazione delle azioni ai dipendenti e l'offerta ha fornito la possibilità di investire in azioni Crédit Agricole S.A. con uno sconto del 20% rispetto al valore di mercato. Le azioni saranno vincolate per i successivi cinque anni (fino al 31 maggio 2028), al termine dei quali ciascun dipendente potrà disporne liberamente.

\*\*\*

Il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo Crédit Agricole Italia è l'organo a cui è attribuita, in via esclusiva e non delegabile, la funzione di supervisione strategica e di gestione della società, che esercita avvalendosi, ove nominati, del Comitato Esecutivo, dell'Amministratore Delegato e dei componenti della Direzione Generale. È eletto dall'Assemblea e alla data di redazione delle presenti politiche di remunerazione, è composto da 14 membri: Ariberto Fassati (Presidente), Olivier Galvalda e Annalisa Sassi (Vice Presidenti), Giampiero Maioli (Amministratore delegato e Chief Executive Officer), Evelina Christillin, Anna Maria Fellegara, Lamberto Frescobaldi Franceschi Marini, Gino Gandolfi, Christine Gandon, Nicolas Langevin, Hervé Le Floc'h, Michel Le Masson, Gaëlle Regnard e Marco Stevanato (Consiglieri). Nel corso del 2023 si è riunito 7 volte, esaminando tutte le tematiche in materia di remunerazioni che la normativa di vigilanza e la normativa interna attribuiscono alla sua competenza, riportate, tra l'altro, all'interno della Sezione I del presente documento.

Il Consiglio di Amministrazione prevede al proprio interno il Comitato Remunerazioni che alla data di redazione del presente documento, risulta così composto: Evelina Christillin (Presidente), Anna Maria Fellegara e Lamberto Frescobaldi Franceschi Marini (membri effettivi). Durante l'anno 2023, ai lavori del Comitato hanno partecipato il Presidente del Collegio Sindacale (o altro sindaco da quest'ultimo designato), il Responsabile della funzione Risorse Umane di Gruppo (o persona da questi delegata) e, su invito del Presidente, altri soggetti esterni al Comitato al fine di riferire su argomenti di competenza o la cui presenza potesse risultare di supporto al migliore funzionamento del Comitato stesso. A partire dal 2021, come definito nel Regolamento del Comitato, è stato previsto il coinvolgimento del Risk Manager, individuato nel Responsabile della funzione Rischi e Controlli Permanenti (o persona da questi delegata), nell'ambito del processo di definizione delle Politiche di remunerazione e incentivazione, al fine di assicurare che i sistemi di incentivazione siano adeguatamente corretti per tener conto di tutti i rischi assunti dal GBCAI secondo metodologie coerenti con quelle adottate per la gestione dei rischi.

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

Nel corso del 2023 il Comitato Remunerazioni si è riunito 3 volte<sup>12</sup>, affrontando i seguenti temi principali:

- documento di Politiche di Remunerazione di Gruppo per l'anno 2023;
- norme che regolano l'erogazione dei retention plan;
- autovalutazione del “personale più rilevante” 2022;

<sup>12</sup> Le riunioni del Comitato Remunerazioni, nel corso dell'anno 2023, si sono svolte nelle giornate del: 22 marzo, 22 maggio, 12 luglio.

- informativa sul rapporto 2:1 tra remunerazione variabile e fissa per il Personale di Vertice;
- informativa sugli esiti dell'analisi condotta in materia di Gender Pay Gap;
- sistemi di incentivazione economica per l'anno 2023: linee guida;
- attivazione dei sistemi di incentivazione economica per l'anno 2022;
- informativa su remunerazione variabile erogata a novembre 2021;
- informativa in merito ai dati di benchmark dei membri della Direzione Generale di Crédit Agricole Italia;
- interventi retributivi (inclusa la definizione della remunerazione variabile relativa all'anno 2022) a favore delle Posizioni Apicali, dei membri del Comitato di Direzione Ristretto, dei Responsabili delle Funzioni Aziendali di Controllo e dei membri del Comitato di Direzione di Crédit Agricole Italia;
- sistema di incentivazione economica dell'anno 2022 per la rete commerciale: risultati e proposte;
- informativa in merito alle erogazioni a titolo di retention plan maturati a fine 2022;
- Sistema di *Performance Management (MbO)* del Personale di Vertice per l'anno 2023.

Nel corso dell'anno considerato né il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo Crédit Agricole Italia né il Comitato Remunerazioni hanno riesaminato la politica di remunerazione del GB-CAI approvata dall'Assemblea dei Soci della Capogruppo Crédit Agricole Italia in data 27/04/2023 e adottata da parte di tutte le entità del Gruppo.

Nel 2023 il GB-CAI ha continuato a collaborare con primaria società di consulenza in materia di compensation, al fine di valutare nel tempo il livello di equità interna e di competitività sul mercato del sistema retributivo di Gruppo.

\*\*\*

I Regulatori, oltre all'opinione pubblica, prestano una sempre maggiore attenzione alle tematiche legate all'equità di trattamento rispetto al genere; si osserva, infatti, un'importante evoluzione nella normativa di vigilanza - Direttiva (UE) 878/2019 (CRD V); Orientamenti su sane politiche di remunerazione" emanati dall'EBA a luglio 2021; 37° aggiornamento della circolare 285/2013 di Banca d'Italia di novembre 2021 - che, dal 2021, introduce il principio di neutralità di genere nelle politiche di remunerazione e prevede la rendicontazione nei confronti del Consiglio di Amministrazione del divario retributivo rilevato. Dal 2024 sono inoltre previsti obblighi di rendicontazione di tale divario nei confronti delle autorità di vigilanza.

Il GB-CAI rileva e presidia il fenomeno nel dettaglio da tre anni, rendicontandone gli esiti al Comitato Remunerazioni e al Consiglio di Amministrazione e provvedendo a definire le opportune azioni correttive gestionali a presidio del tema. La parità salariale infatti diventa sempre di più un driver strategico per le organizzazioni in termini di risultati economici di business, attrattività dei talenti e approccio sostenibile.

L'impegno del Gruppo in tema di genere, e più in generale di Diversity & Inclusion, è pienamente inserito nel PMT 2022-2025, definito in coerenza con il PMT di Crédit Agricole S.A., con l'obiettivo di alimentare una cultura aziendale che contribuisca concretamente a valorizzare tutte le diversità e a far evolvere il modello di leadership aziendale rendendola sempre più inclusiva.

È in questo contesto che il GB-CAI, nel corso del 2023, si è impegnato per l'ottenimento della Certificazione sulla parità di genere ai sensi della prassi di riferimento UNI 125:2022. La certificazione permette al Gruppo di rafforzare ulteriormente il proprio posizionamento in termini ESG e in particolare sulle tematiche D&I e di ottenere un riconoscimento in termini di brand identity, essendo uno dei primi gruppi bancari ad essersi certificato; rappresenta inoltre strumento fondamentale che permetterà di essere paragonabili sul mercato e di monitorare nel tempo lo sviluppo e la qualità dei processi.

Alla luce di quanto sopra, il GB-CAI ha condotto l'analisi sul Gender Pay Gap per il terzo anno consecutivo, con dati al 31 dicembre 2023, prevedendo diverse modalità di rilevazione.

Il Gruppo, in base alle previsioni normative, ha rilevato il GPG in applicazione della metodologia riportata nelle Disposizioni di Vigilanza di Banca d'Italia (rapporto tra remunerazione media del genere più rappresentato rispetto a quella del genere meno rappresentato) e nelle Linee Guida EBA (differenza tra retribuzione media maschile e femminile, rispetto alla retribuzione maschile), distinguendo tra personale più rilevante e restante personale e separatamente per i membri degli organi di supervisione strategica e gestione. Tale rilevazione mostra una sostanziale parità retributiva per la categoria del restante personale e per i membri degli organi con funzione di supervisione strategica e gestione, i cui compensi sono stabiliti in misura fissa per la carica ricoperta; emerge invece un divario sul personale più rilevante, riconducibile ad un gap di rappresentatività e seniority nei ruoli, al turn over e alla composizione del perimetro, aggiornata annualmente attraverso il processo di autovalutazione. In base agli standard previsti per la compilazione della Dichiarazione Non Finanziaria, il Gruppo ha inoltre rilevato il divario retributivo per categoria di inquadramento (Dirigenti, Quadri Direttivi e Aree Professionali), registrando una sostanziale equità nelle aree professionali e un divario nei quadri direttivi e nei dirigenti, che trova motivazione nel numero crescente di donne promosse in questi anni, la cui retribuzione, strettamente correlata alla minor anzianità nell'inquadramento, incide sul GPG.

Questi dati necessitano tuttavia di chiavi di lettura più analitiche per poter essere correttamente interpretati, in quanto: i) il divario retributivo deve essere valutato a parità di lavoro o per posizioni di pari complessità e seniority; ii) l'azienda è caratterizzata da un'evoluzione organizzativa e gestionale che deve essere opportunamente considerata nelle valutazioni. È in questo contesto che i regolatori consentono infatti alle banche di individuare modalità ulteriori per l'analisi del divario retributivo di genere.

Il GB-CAI, in continuità con gli anni precedenti, analizza quindi il GPG applicando il principio "equal pay for equal work", metodologia definita con il supporto di una primaria società di consulenza in materia di compensation, che consente di misurare il divario retributivo per cluster di popolazione raffrontabili, omogenei per complessità gestita, ruolo e livello di seniority.

Le principali evidenze della rilevazione mostrano un divario, complessivamente, di importo non rilevante e circoscritto ad un panel limitato di figure (in riduzione rispetto agli anni precedenti). In

particolare, emerge una sostanziale parità tra le remunerazioni medie dei due generi nelle posizioni di minor complessità organizzativa, mentre si registra un divario, in media, leggermente più ampio, ancorché numericamente e percentualmente poco significativo, nelle posizioni a maggior responsabilità. Tale divario è collegato al gap di rappresentatività e seniority sul quale il GBCAI sta intervenendo attraverso la valorizzazione della leadership al femminile con possibile impatto, almeno inizialmente, sul divario retributivo; la popolazione in perimetro è circoscritta alla categoria dei dirigenti e dei quadri direttivi in ruoli di medio-alta responsabilità e complessità. Gli esiti della rilevazione sono dinamici e annualmente influenzati dal turn over aziendale e dall'evoluzione organizzativa, oltre che dalle variazioni retributive.

Il GBCAI, al fine di garantire equità di trattamento e di mitigare il fenomeno del Gender Pay Gap nel tempo, persegue un piano d'azione pluriennale, presentato in CDA, declinato in politiche sia gestionali che retributive, sintetizzato di seguito:

- valorizzare la leadership al femminile in coerenza con l'obiettivo PMT 2025 che prevede l'incremento delle donne nei ruoli di responsabilità aziendale al 40%: negli ultimi anni è stato assegnato uno specifico key performance indicator a tutti i manager di più alto livello nell'ambito del sistema MBO;
- garantire parità di genere nella valutazione delle candidature per i ruoli di responsabilità: le tavole di successione e i vivai di risorse di potenziale sono definiti in modo bilanciato rispetto al genere;
- ottimizzare i processi di sviluppo e carriera per garantire pari opportunità rispetto al genere: esempi di intervento sono la formazione manageriale per costruire un nuovo modello di leadership inclusiva e il mentoring con role model femminili;
- analizzare le posizioni con GPG significativo, con particolare attenzione ai nuovi titolari in posizioni di maggiore complessità: l'informazione sul divario retributivo di genere è inserita tra i driver decisionali delle campagne di salary review e merito;
- azzerare in arco triennale i divari retributivi più significativi e ridurre del 50% i divari a minore significatività (in costanza di ruolo e soddisfatte le condizioni di merito e performance), definendo piani di intervento che tengano presenti criteri di competenza, seniority, merito e performance: l'avanzamento rispetto agli obiettivi risulta in linea alle attese anche grazie alle attività e interventi effettuati negli ultimi anni sulle posizioni in perimetro;
- inserire il Gender Pay Gap all'interno di un quadro organico e strutturato a presidio della parità: a conferma dell'impegno risultano rilevanti l'ottenimento della Certificazione sulla parità di genere ad ottobre 2023 e la formalizzazione, dal 2024, di una regolamentazione interna delle politiche attive di intervento finalizzate a valutare periodicamente il "gender gap" definendo ambiti di analisi, driver di valutazione, leve utilizzabili, piani di azione, responsabilità e fasi di monitoraggio.

\*\*\*

Il GBCAI applica la deroga prevista dall'art. 94, paragrafo 3, lettera b) della Direttiva 2013/36/UE, con riferimento ai requisiti di cui all'art. 94, paragrafo 1, lettere l) e m) della direttiva stessa. La deroga è prevista a favore di tutto il personale più rilevante, pari a 114 risorse al 31/12/2023 e con una remunerazione complessiva pari a 24 milioni di euro, di cui 17 milioni di euro di remunerazione fissa e 7 milioni di euro di remunerazione variabile.

Alla data dell'Assemblea di Bilancio di Crédit Agricole Italia, non sono disponibili i dettagli relativi all'applicazione della deroga con riferimento alla remunerazione variabile di competenza 2023, in quanto nella prassi del GBCAI l'erogazione della remunerazione variabile relativa all'anno precedente – nelle sue diverse componenti – avviene, indicativamente, entro la fine del primo semestre di ciascun anno.

Di seguito sono riportati i dettagli riferiti all'applicazione di dette deroghe sulle remunerazioni variabili di competenza 2022 del GBCAI.

Denominazione dell'ente/del gruppo	GRUPPO BANCARIO CRÉDIT AGRICOLE ITALIA
Esercizio finanziario per cui è riconosciuta la remunerazione	2022
Informazioni sulla disponibilità di deroghe	Deroghe relative al personale più rilevante ai sensi dell'articolo 94, paragrafo 3, lettera b), CRD
L'ente applica la deroga all'obbligo di cui all'articolo 94, paragrafo 1, lettera l), CRD (pagamento in strumenti finanziari)	SI
Numero dei membri del personale più rilevante* che beneficiano della suddetta deroga	79
Percentuale dei membri del personale più rilevante* che beneficiano della suddetta deroga	72%
Remunerazione complessiva dei membri del personale più rilevante che beneficiano della suddetta deroga (dati in migliaia di euro)	11.638
Di cui: remunerazione variabile (dati in migliaia di euro)	2.985
Di cui: remunerazione fissa (dati in migliaia di euro)	8.653
L'ente applica la deroga all'obbligo di cui all'articolo 94, paragrafo 1, lettera m), CRD (pagamento sulla base di meccanismi di differimento)	SI
Numero dei membri del personale più rilevante* che beneficiano della suddetta deroga	79
Percentuale dei membri del personale più rilevante* che beneficiano della suddetta deroga	72%
Remunerazione complessiva dei membri del personale più rilevante che beneficiano della suddetta deroga (dati in migliaia di euro)	11.638
Di cui: remunerazione variabile (dati in migliaia di euro)	2.985
Di cui: remunerazione fissa (dati in migliaia di euro)	8.653

\* Non considerati incarichi "ad interim".

Nel corso dell'anno si è inoltre provveduto all'aggiornamento periodico del "personale più rilevante", la cui composizione al 31 dicembre 2023 viene rappresentata nella Sezione V del presente documento.





## SEZIONE III

### ESITI DELLE VERIFICHE CONDOTTE DALLE FUNZIONI AZIENDALI DI CONTROLLO 2023

# 7

# 7

## SEZIONE III

### ESITI DELLE VERIFICHE CONDOTTE DALLE FUNZIONI AZIENDALI DI CONTROLLO 2023

La Funzione Internal Audit della Capogruppo Crédit Agricole Italia ha svolto la verifica annuale sulle prassi di remunerazione relative all'anno 2023, conformemente a quanto richiesto dal Regolatore, portando i relativi esiti a conoscenza dei Consigli di Amministrazione e dell'Assemblea di Crédit Agricole Italia.

Più in particolare, La Funzione Audit ha provveduto alla verifica annuale della corretta predisposizione delle "Politiche di Remunerazione del Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia" per l'anno 2023 nonché dell'adeguata applicazione delle politiche 2022 relativamente all'erogazione delle componenti variabili riconosciute nel 2023.

In conformità con le linee guida EBA, l'intervento ha riguardato oltre a Crédit Agricole Italia anche Crédit Agricole Leasing Italia e Crédit Agricole Group Solutions.

Le Politiche di Remunerazione del Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia per il 2023 sono coerenti con le linee guida di Casa. Il Gruppo ha proseguito il percorso di progressivo consolidamento delle iniziative adottate in ambito ESG e Gender Pay Gap con la definizione, per quest'ultimo, di specifici obiettivi temporali per la riduzione del gap retributivo e di un regolamento operativo, in corso di finalizzazione, che ne declina adeguatamente le logiche di calcolo e che si suggerisce di integrare con maggiori dettagli in merito alle politiche attive gestionali e di sviluppo competenze manageriali funzionali al raggiungimento degli obiettivi definiti. I dati al 31/12/2022 presentati al CdA evidenziano un calo del divario retributivo rilevato rispetto all'esercizio precedente in termini di risorse interessate e controvalore complessivo.

La Policy per l'anno 2023 è stata approvata dai Consigli di Amministrazione delle Società del Gruppo e dall'Assemblea di CA Italia. Gli obblighi di informativa al pubblico sono stati ottemperati con la pubblicazione nel sito istituzionale di Gruppo delle Politiche di Remunerazione ed Incentivazione 2023 e delle informazioni sulle remunerazioni riconosciute agli esponenti aziendali, rappresentate nel documento di informativa al pubblico (c.d. Pillar 3), come richiesto dalla normativa comunitaria e nazionale.

Le verifiche effettuate hanno evidenziato la corretta applicazione nel 2023 delle Politiche di Remunerazione del Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia con adeguata determinazione delle remunerazioni nella componente fissa e variabile per il Personale Più Rilevante e per il personale dipendente e corretta corresponsione dei compensi spettanti ad Amministratori e Sindaci. Le erogazioni riconosciute nel 2023 a fronte di uscite di personale per incentivazione all'esodo e adesione al fondo di solidarietà sono state correttamente determinate e liquidate.

In conclusione, la Funzione Audit ritiene che la declinazione interna delle politiche di remunerazione 2023 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.



**SEZIONE IV**  
**INFORMAZIONI QUANTITATIVE -**  
**TABELLE INFORMATIVE 2023**



8

**SEZIONE IV**

**INFORMAZIONI QUANTITATIVE – TABELLE INFORMATIVE 2023**

**Attuazione delle politiche di remunerazione del Gruppo nel corso dell'anno 2023**

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

Tutte le informazioni sono aggregate sul perimetro del GBCAI nel suo assetto societario alla data del 31.12.2023.

**Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia nel suo assetto societario alla data del 31 dicembre 2023**

**Informazioni quantitative sulle remunerazioni ripartite per area di business**

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

<b>GRUPPO BANCARIO CRÉDIT AGRICOLE ITALIA - Periodo di riferimento: 2023</b> dati in migliaia di euro										
	Organo di amministrazione - funzione di supervisione strategica	Organo di amministrazione - funzione di gestione	Organo di controllo <sup>(1)</sup>	Banca d'investimento	Servizi bancari al dettaglio	Gestione del risparmio (asset management)	Funzioni Aziendali	Funzioni aziendali di controllo	Tutte le altre	Totale
<b>Personale addetto (numero titolari al 31/12/2023)</b>	-	-	8	129	9.112	-	2.493	307	-	12.049
<b>Remunerazione totale<sup>(1)</sup></b>	-	-	506	8.870	585.067	-	163.881	19.820	-	778.143
di cui: remunerazione variabile totale	-	-	-	1.079	48.542	-	12.569	1.375	-	63.565

(1) Per i componenti dell'Organo di Controllo la remunerazione totale è rappresentata dai compensi relativi all'anno 2023 spettanti ai componenti presenti al 31/12/2023. 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 31/12/2023 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 2023 e riferita a prestazioni rese dal personale nel corso dell'anno 2022. Comprende retribuzione variabile derivante da sistemi di incentivazione annuali e a lungo termine, eventuali compensi per patti di non concorrenza, di prolungamento del preavviso, eventuali bonus discrezionali, eventuali retention plan e premio aziendale.

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

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

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

Relativamente alla remunerazione variabile totale, riconosciuta a favore del personale dipendente, si precisa che la stessa è rappresentata dalla remunerazione variabile individuale (sistemi di incentivazione annuali e a lungo termine ed eventuali *bonus* discrezionali erogati nell'ambito del sistema premiante), da eventuali compensi per piani di retention, 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 2023 e riferite a prestazioni rese dal personale nel corso dell'anno 2022. Tale impostazione si rende necessaria in considerazione dell'indisponibilità, alla data delle Assemblee di Bilancio delle Banche, dei dati relativi alla componente variabile afferente l'anno precedente. Nella prassi del GBCAI, infatti, l'erogazione della remunerazione variabile relativa all'anno precedente – nelle sue diverse componenti – avviene, indicativamente, entro la fine del primo semestre di ciascun anno.

**Informazioni quantitative sulle remunerazioni del “personale più rilevante”**

**Modello EU REM1: remunerazione riconosciuta per l'esercizio**

**GRUPPO BANCARIO CRÉDIT AGRICOLE ITALIA - Periodo di riferimento: 2023**

dati in migliaia di euro

		a	b	c	d
		Organo di Amministrazione - Funzione di Supervisione Strategica (1)	Organo di Amministrazione - Funzione di Gestione (2)	Altri membri dell'Alta Dirigenza (4)	Altri membri del Personale più Rilevante
1	Remunerazione fissa	17	4	8	81
2	Numero membri del Personale più Rilevante (3)	658	93	3.534	12.741
3	Remunerazione Fissa Complessiva (5)	645	93	3.245	11.856
4	Di cui in contanti				
5	(Non applicabile nell'UE)				
EU-4a	Di cui azioni o partecipazioni al capitale equivalenti				
6	Di cui strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti				
EU-5x	Di cui altri strumenti				
7	(Non applicabile nell'UE)				
8	Di cui altre forme	12	-	289	884
9	(Non applicabile nell'UE)				

		a	b	c	d
		Organo di Amministrazione - Funzione di Supervisione Strategica (1)	Organo di Amministrazione - Funzione di Gestione (2)	Altri membri dell'Alta Dirigenza (4)	Altri membri del Personale più Rilevante
9	Remunerazione variabile	17	4	8	81
10	Numero membri del Personale più Rilevante (3)	-	-	2.526	4.585
11	Remunerazione Variabile Complessiva (6)	-	-	1.243	3.477
12	Di cui in contanti	-	-	639	293
13	Di cui differita	-	-		
EU-13a	Di cui azioni o partecipazioni al capitale equivalenti	-	-		5
EU-14a	Di cui differita	-	-		5
EU-13b	Di cui strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti	-	-	1.267	919
EU-14b	Di cui differita	-	-	712	479
EU-14x	Di cui altri strumenti				
EU-14y	Di cui differita				
15	Di cui altre forme	-	-	16	184
16	Di cui differita				
17	(Remunerazione complessiva (2 + 10))	658	93	6.060	17.325

(1) Esclusi i componenti esecutivi. Coloro che ricoprono incarichi in più Società sono valorizzati una sola volta ed i relativi compensi sono rappresentati in coerenza con i diversi incarichi ricoperti.  
 (2) Componenti esecutivi. Coloro che ricoprono incarichi in più Società sono valorizzati una sola volta ed i relativi compensi sono rappresentati in coerenza con i diversi incarichi ricoperti.  
 (3) Rientrano nella categoria le posizioni individuate alla data del 31/12/2023 sulla base dei criteri qualitativi e dei criteri quantitativi di cui al Documento di autovalutazione - dicembre 2023 (sono state individuate ulteriori 4 posizioni che risultano scoperte al 31/12/2023).  
 (4) Personale di Vertice del Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia, identificato nel documento di Politiche di Remunerazione per il 2023, e Direttore Generale di Crédit Agricole Leasing Italia.  
 (5) Per i componenti degli organi di supervisione strategica e dell'organo di gestione la remunerazione fissa totale è rappresentata dai compensi relativi all'anno 2023 riconosciuti ai componenti presenti al 31/12/2023. Comprende: compenso previsto per la carica, compenso riconosciuto per l'eventuale partecipazione a Comitati ed eventuali gettoni di presenza relativi ad incarichi ricoperti nelle Società del Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia. Non comprende eventuali rimborsi spese, IVA, etc. e i compensi riversati alla Società.  
 Per il personale dipendente comprende la remunerazione annua lorda al 31/12/2023 spettante al personale in servizio alla stessa data, quota di trattamento di fine rapporto maturata nell'anno di riferimento, benefici non monetari riconosciuti sulla base della contrattazione collettiva o di policy/regolamenti di Gruppo. Non comprende gli oneri aziendali (tra i quali la copertura CFE per il personale espatriato) e le voci non considerate componente fissa della retribuzione (es. lavoro straordinario, diarie, rimborsi spese, indennità occasionali, etc).  
 (6) Retribuzione variabile riconosciuta nel 2023 e riferita a prestazioni rese dal personale nel corso dell'anno 2022. Comprende la retribuzione variabile derivante da sistemi di incentivazione annuali e a lungo termine, eventuali compensi per patti di non concorrenza o di prolungamento del preavviso, eventuali bonus discrezionali e premio aziendale. Comprende inoltre gli importi riconosciuti a titolo di retention plan per la competenza 2022.  
 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, gli importi in cash relativi al premio aziendale e gli importi in cash relativi ai retention plan maturati a fine 2022. La componente "strumenti collegati alle azioni" è valorizzata sulla base del pay mix e pay out previsto per le varie categorie di personale, al valore nominale. In fase di erogazione l'effettivo controvalore può modificarsi per effetto dell'andamento del prezzo dell'azione sul mercato e, per la sola componente differita, del livello di raggiungimento delle condizioni di performance; comprende gli importi "index" relativi ai retention plan maturati a fine 2022. La componente "altre forme" ricomprende il premio aziendale fruito in modalità welfare.

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

**GRUPPO BANCARIO CRÉDIT AGRICOLE ITALIA - Periodo di riferimento: 2023**

dati in migliaia di euro

		a	b	c	d
		Organo di Amministrazione - Funzione di Supervisione Strategica (1)	Organo di Amministrazione - Funzione di Gestione (2)	Altri membri dell'Alta Dirigenza (3)	Altri membri del Personale più Rilevante
Premi facenti parte della remunerazione variabile garantita					
1	Numero dei membri del personale più rilevante				
2	Premi facenti parte della remunerazione variabile garantita - Importo complessivo				
3	Di cui premi facenti parte della remunerazione variabile garantita versate nel corso dell'esercizio che non sono presi in considerazione nel limite massimo dei bonus				
Trattamenti di fine rapporto riconosciuti in periodi precedenti che sono stati versati nel corso dell'esercizio					
4	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti in periodi precedenti che sono stati versati nel corso dell'esercizio - Numero dei membri del personale più rilevante	-	-	-	2
5	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti in periodi precedenti che sono stati versati nel corso dell'esercizio - Importo complessivo	-	-	-	245
Trattamenti di fine rapporto riconosciuti nel corso dell'esercizio					
6	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti nel corso dell'esercizio - Numero dei membri del personale più rilevante	-	-	-	
7	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti nel corso dell'esercizio - Importo complessivo	-	-	-	
8	Di cui versati nel corso dell'esercizio	-	-	-	
9	Di cui differiti	-	-	-	
10	Di cui Trattamenti di fine rapporto versati nel corso dell'esercizio non considerati nel limite massimo dei bonus	-	-	-	
11	Di cui l'importo più elevato riconosciuto a una singola persona	-	-	-	

(1) Esclusi i componenti esecutivi. Coloro che ricoprono incarichi in più Società sono valorizzati una sola volta ed i relativi compensi sono rappresentati in coerenza con i diversi incarichi ricoperti.  
 (2) Componenti esecutivi. Coloro che ricoprono incarichi in più Società sono valorizzati una sola volta ed i relativi compensi sono rappresentati in coerenza con i diversi incarichi ricoperti.  
 (3) Personale di Vertice del Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia, identificato nel documento di Politiche di Remunerazione per il 2023, e Direttore Generale di Crédit Agricole Leasing Italia.



**Modello EU REM3: remunerazione differita**

**GRUPPO BANCARIO CRÉDIT AGRICOLE ITALIA - Periodo di riferimento: 2023**

dati in migliaia di euro

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

		a. Importo complessivo della remunerazione differita riconosciuta per periodi di prestazione precedenti (4)	b. Di cui importi che maturano nel corso dell'esercizio (5)	c. Di cui importi che matureranno negli esercizi successivi	d. Importo della correzione delle performance, effettuata nell'esercizio, sulla remunerazione differita che sarebbe dovuta maturare nel corso dell'esercizio	e. Importo della correzione delle performance, effettuata nell'esercizio, sulla remunerazione differita che sarebbe dovuta maturare in successivi anni di prestazione	f. Importo complessivo delle correzioni effettuate nel corso dell'esercizio dovute a correzioni implicite ex post (ossia variazioni di valore della remunerazione differita dovute alle variazioni dei prezzi degli strumenti)	EU-g. Importo complessivo della remunerazione differita riconosciuta prima dell'esercizio, effettivamente versato nel corso dell'esercizio (6)	EU-h. Importo complessivo della remunerazione differita riconosciuta per il precedente periodo di prestazione che è stata maturata ma è soggetta a periodi di mantenimento
13	Altri membri dell'alta dirigenza (3)	3.172	933	2.239	-29	-	13	1.319	333
14	In contanti	1.378	336	1.043	-14			321	
15	Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti								
16	Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti	1.793	597	1.196	-14		13	997	333
17	Altri strumenti								
18	Altre forme								
19	Altri membri del personale più rilevante	2.618	811	1.807	-	-	-34	956	247
20	In contanti	1.027	281	745				176	
21	Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti								
22	Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti	1.592	530	1.062			-34	779	247
23	Altri strumenti								
24	Altre forme								
25	Importo totale	5.790	1.744	4.046	-29	-	-21	2.274	580

(1) Esclusi i componenti esecutivi. Coloro che ricoprono incarichi in più Società sono valorizzati una sola volta ed i relativi compensi sono rappresentati in coerenza con i diversi incarichi ricoperti.  
 (2) Componenti esecutivi. Coloro che ricoprono incarichi in più Società sono valorizzati una sola volta ed i relativi compensi sono rappresentati in coerenza con i diversi incarichi ricoperti.  
 (3) Personale di Vertice del Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia, identificato nel documento di Politiche di Remunerazione per il 2023, e Direttore Generale di Crédit Agricole Leasing Italia.  
 (4) Comprende quote di retribuzione variabile differita spettanti al personale più rilevante in servizio al 31/12/2023. Le quote si riferiscono agli esercizi 2017, 2018, 2019, 2020 e 2021, ove spettanti, e sono valorizzate sulla base del valore nominale. Comprende inoltre gli importi dei retention plan eventualmente assegnati a risorse chiave del Gruppo, maturati nel 2023 o che matureranno negli esercizi successivi. L'importo è valorizzato al valore nominale, in fase di erogazione l'effettivo controvalore può modificarsi per effetto del livello di raggiungimento delle condizioni di performance definite nel piano.  
 (5) Comprende, ove spettanti, la quinta quota differita della retribuzione variabile relativa all'esercizio 2017, la quarta quota differita della retribuzione variabile relativa all'esercizio 2018, la terza quota differita della retribuzione variabile relativa all'esercizio 2019, la seconda quota differita della retribuzione variabile relativa all'esercizio 2020, la prima quota differita della retribuzione variabile relativa all'esercizio 2021 e gli importi dei retention plan maturati nel corso del 2023, riconosciuti a favore del personale più rilevante in servizio al 31/12/2023.  
 (6) Gli importi versati sono stati tutti corrisposti in cash, sia per le quote indicate "in contanti" sia per le quote indicate "in strumenti collegati alle azioni" per tutti i cluster previsti, in quanto al termine del periodo di indisponibilità, le quote di remunerazione attribuite in strumenti collegati alle azioni sono liquidati in contanti ai beneficiari sulla base del controvalore monetario.

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

**GRUPPO BANCARIO CRÉDIT AGRICOLE ITALIA - Periodo di riferimento: 2023**

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

(1) È stata considerata la remunerazione totale relativa all'anno 2023 riconosciuta ai presenti al 31/12/2023.



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

**GRUPPO BANCARIO CRÉDIT AGRICOLE ITALIA - Periodo di riferimento: 2023**

dati in migliaia di euro

	a.	b.	c.	d.	e.	f.	g.			j.
							Remunerazione dell'organo di amministrazione			
	Organo di amministrazione - funzione di supervisione strategica (1)	Organo di amministrazione - funzione di gestione (2)	Totale organo di amministrazione	Banca d'investimento	Servizi bancari al dettaglio	Gestione del risparmio (asset management)	Funzioni aziendali	Funzioni di controllo interno indipendenti	Tutte le altre	Totale
1	Numero complessivo dei membri del personale più rilevante (3)									
2	17	4	21							
3	Di cui altri membri dell'alta dirigenza (4)									
4				3	36		28	14		
5	Remunerazione complessiva del personale più rilevante									
6	-	-	-	343	2.144		4.158	466		
7	Di cui remunerazione fissa (6)									
	658	93	750	515	5.694		8.106	1.960		

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

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

(3) Rientrano nella categoria le posizioni individuate alla data del 31/12/2023 sulla base dei criteri qualitativi e dei criteri quantitativi di cui al Documento di autovalutazione - dicembre 2023 (sono state individuate ulteriori 4 posizioni che risultano scoperte al 31/12/2023).

(4) Personale di Vertice del Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia, identificato nel documento di Politiche di Remunerazione per il 2023, e Direttore Generale di Crédit Agricole Leasing Italia.

(5) Retribuzione variabile riconosciuta nel 2023 e riferita a prestazioni rese dal personale nel corso dell'anno 2022. Comprende la retribuzione variabile derivante da sistemi di incentivazione annuali e a lungo termine, eventuali compensi per patti di non concorrenza o di prolungamento del preavviso, eventuali bonus discrezionali e premio aziendale. Comprende inoltre gli importi riconosciuti a titolo di retention plan per la competenza 2022.

(6) Per i componenti degli organi di supervisione strategica e dell'organo di gestione la remunerazione fissa totale è rappresentata dai compensi relativi all'anno 2023 riconosciuti ai componenti presenti al 31/12/2023. Comprende: compenso previsto per la carica, compenso riconosciuto per l'eventuale partecipazione a Comitati ed eventuali gettoni di presenza relativi ad incarichi ricoperti nelle Società del Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia. Non comprende eventuali rimborsi spese, IVA, etc. e i compensi riversati alla Società.

Per il personale dipendente comprende la remunerazione annua lorda al 31/12/2023 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).



## SEZIONE V

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

# 9

# 9

## SEZIONE V

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

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

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

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

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

Il processo di identificazione viene realizzato, di regola annualmente, a livello di GBCAI, da parte di un gruppo di lavoro composto dalla funzione Relazioni Sociali e Politiche di Remunerazione (posta all'interno della funzione Risorse Umane di Gruppo), dalla funzione Rischi e Controlli Permanenti e dalla funzione Organizzazione e Funzionamento. La funzione Compliance effettua poi la verifica e fornisce proprio riscontro, allo scopo di assicurare coerenza rispetto al quadro normativo di riferimento.

L'attività viene condotta nel rispetto delle linee guida definite da C.A.sa a livello globale e in ottemperanza alle indicazioni fornite dalla normativa comunitaria e nazionale tempo per tempo vigente. Nello specifico, per l'individuazione del “personale più rilevante”, il GBCAI applica i criteri definiti dalla Circolare 285/2013 e dal Regolamento delegato (UE) del 25 marzo 2021 n. 923 e la valutazione viene condotta su base individuale per Crédit Agricole Italia che, in qualità di Capogruppo, svolge la valutazione anche per le Società non bancarie e verifica la complessiva coerenza dei risultati del processo di autovalutazione per l'intero GBCAI.

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

Il processo di autovalutazione per l'identificazione del “personale più rilevante”, coordinato dalla funzione responsabile delle Politiche di Remunerazione, rientrante all'interno della funzione Relazioni Sociali e Politiche di Remunerazione, 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, la funzione responsabile delle Politiche di Remunerazione chiede dati e informazioni a:

- funzione Gestione Finanziaria: dati di CETI e distribuzione del Capitale Interno alla data necessaria per l'autovalutazione;
- funzioni Credito e/o Gestione UTP e Past Due: facoltà deliberative in ambito credito e Unlikely To Pay.

Per ciò che concerne i dati anagrafici, organizzativi e retributivi, relativi alla data presa a riferimento per l'analisi, l'attività operativa necessaria e l'estrazione del database vengono curati dalla funzione Pianificazione e Costi del Personale, posta all'interno della stessa funzione responsabile delle Politiche di Remunerazione.

Ai sensi del Regolamento delegato (UE) 923/2021 il GBCAI considera quale “esercizio finanziario di riferimento per la remunerazione variabile” l'anno precedente l'esercizio finanziario nel quale è attribuita la remunerazione variabile.

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

La funzione responsabile delle Politiche di Remunerazione raccoglie la normativa interna in merito a:

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

**Fase 3 – Analisi dei criteri qualitativi e condivisione con funzione Rischi e Controlli Permanenti, funzione Compliance e funzione Organizzazione e Funzionamento.**

La funzione responsabile delle Politiche di Remunerazione 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 funzione Rischi e Controlli Permanenti, la funzione Compliance e la funzione Organizzazione e Funzionamento, affinché effettuino una valutazione e forniscano riscontro ciascuna per il perimetro di propria competenza.

**Fase 4 – Analisi dei criteri quantitativi e firma documento**

La funzione responsabile delle Politiche di Remunerazione analizza ogni criterio quantitativo, indicando le posizioni individuate all'interno del documento che viene così redatto nella versione completa.

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

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

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

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

La funzione responsabile delle Politiche di Remunerazione invia il documento, completo degli esiti dell'analisi sia dei criteri qualitativi che dei criteri quantitativi, affinché venga valutato, per competenza, da parte della funzione Relazioni Sociali e Politiche di Remunerazione, della funzione Rischi e Controlli Permanenti, della funzione Compliance e della funzione Organizzazione e Funzionamento.

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

La funzione responsabile delle Politiche di Remunerazione presenta il documento alle funzioni competenti della Capogruppo CASA 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 della funzione responsabile delle Politiche di Remunerazione, differenziando le posizioni individuate per criteri che rispondono anche alle linee guida inserite nelle Politiche di Remunerazione di CA.SA. e le posizioni individuate per criteri applicati solo a livello di normativa italiana.

**Fase 7 – Comunicazioni agli interessati**

La funzione responsabile delle Politiche di Remunerazione invia comunicazioni ai soggetti che ricoprono le posizioni individuate per informarli dell'appartenenza alla categoria del “personale più rilevante” e degli obblighi previsti, oltre che delle implicazioni derivanti dall'identificazione.

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

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

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

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

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

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

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

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

### “Personale più rilevante” del Gruppo per l'anno 2023

Nel corso dell'anno 2023, ai sensi delle disposizioni di vigilanza, il GBCAI ha provveduto all'aggiornamento del “personale più rilevante”, la cui composizione, alla data del 31.12.2023, viene di seguito rappresentata.

### Material Risk Takers del Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia nel suo assetto societario alla data del 31 dicembre 2023

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 2023 si è dato corso all'identificazione suddetta che ha portato all'individuazione, alla data del 31.12.2023, dei 114 MRT riepilogati nelle tabelle seguenti.

Risk Takers al 31/12/2023	
<p><b>CA ITALIA</b></p> <p>AD/CHIEF EXECUTIVE OFFICER CONDIRETTORE GENERALE VICE DIRETTORE GENERALE RETAIL E DIGITAL VICE DG RISCHI E CONFORMITÀ CGO - CHIEF GOVERNANCE OFFICER CFO - CHIEF FINANCIAL OFFICER CLO - CHIEF LENDING OFFICER COO - CHIEF OPERATING OFFICER - interim DIR. ACQUISTI E GOVERNO COSTI - quantitativo DIR. AFFARI E AGRICOLA DIR. BANCA D'IMPRESA DIR. BILANCIO E FISCALE DIR. COMPLIANCE DIR. CREDITO DIR. FINANZA DIR. INTERNAL AUDIT DIR. MARKETING PRIVATI E DIGITAL DIR. NPE DIR. ORGA. E FUNZIONAMENTO - DEPUTY COO DIR. PIANIFICAZIONE CRM E PERFORMANCE DIR. PIANIFICAZIONE E CONTROLLO DIR. PRIVATE BANKING DIR. REL. SOCIALI E POL. REMUNERAZIONE DIR. RETAIL E CRESCITA DIR. RISCHI E CONTROLLI PERMANENTI DIR. RISORSE UMANE DI GRUPPO DIR. GESTIONE E SVILUPPO RISORSE UMANE - quantitativo DIR. SCO E SOSTENIBILITÀ DIR. SERVIZIO CLIENTI DIR. STRATEGY E GEST. PROGETTI PMT DIR. WEALTH MANAGEMENT BUSINESS UNIT CUSTOMER SATISFACTION BUSINESS UNIT INTEGRAZIONE - interim BUSINESS UNIT RAISON D'ETRE - interim BUSINESS UNIT SVILUPPO E COORD. CREDITO BDI DEPUTY CLO AREA ANTIRICICLAGGIO AREA AUDIT PROCESSI E FUNZIONI CENTRALI AREA AUDIT RETE RETAIL AREA CAPITAL MARKET &amp; OPEN INNOVATION AREA CONCESSIONE CREDITI RETAIL AREA CONCES. CREDITI IMPRESE E PRIVATE AREA CONTROLLO RISCHIO DI CREDITO AREA CONSULENTI FINANZIARI - quantitativo</p> <p><b>STRUTTURE: 87</b> (84+3 ad interim COO, Resp. BU Integrazione e Resp. BU Raison d'Etire) <b>MEMBRI CE/CDA: 14</b> (escluso AD) <b>TOTALE CA ITALIA 101</b> (87 STRUTTURE + 14 MEMBRI CE/CDA)</p>	<p><b>CA GROUP SOLUTIONS</b></p> <p>DIRETTORE GENERALE VICE DIRETTORE GENERALE</p> <p><b>STRUTTURE: 2</b> <b>MEMBRI CE/CDA: 2</b> (esclusi Condirettore Generale CA Italia, VdG Retail e Digital CA Italia, CGO CA Italia, VdG Rischi e Conformità CA Italia e Resp. Direzione Strategy e progetti PMT CA Italia) <b>TOTALE CA GROUP SOLUTIONS: 4</b> (2 STRUTTURE + 2 MEMBRI CE/CDA)</p> <p><b>CA LEASING ITALIA</b></p> <p>DIRETTORE GENERALE COORDINAMENTO CREDITI E OPERATIONS COORD. COMMERCIALE E MARKETING CONCESSIONE CREDITI - interim</p> <p><b>STRUTTURE: 4</b> (3+1 ad interim - Resp. Concessione Crediti) <b>MEMBRI CE/CDA: 4</b> (esclusi Presidente CA Italia, Condirettore Generale CA Italia e VdG Rischi e Conformità CA Italia) <b>TOTALE CA LEASING ITALIA: 8</b> (4 STRUTTURE + 4 MEMBRI CE/CDA)</p> <p><b>STELLINE REAL ESTATE</b></p> <p><b>STRUTTURE: 0</b> <b>MEMBRI CE/CDA: 1</b> <b>TOTALE STELLINE REAL ESTATE 1</b> (0 STRUTTURE + 1 MEMBRI CE/CDA)</p>
<p><b>TOTALE GRUPPO BANCARIO CRÉDIT AGRICOLE ITALIA: 114 (93 STRUTTURE + 21 MEMBRI CE/CDA)</b></p>	



Il medesimo processo di autovalutazione per l'identificazione del “personale più rilevante” svolto nel 2022 si era concluso con l'individuazione, alla data del 31.12.2022, dei 114 MRT indicati nella tabella sotto riportata, già presente nel documento “Politiche di Remunerazione Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia – Anno 2023”.

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

Risk Takers al 31/12/2022
CA GROUP SOLUTIONS
DIRETTORE GENERALE VICE DIRETTORE GENERALE
STRUTTURE: 2 MEMBRI CE/CDA: 2 (esclusi esclusi Condirettore Generale CA Italia, VdG Retail e Digital CA Italia, CGO CA Italia e Staff AD CA Italia) TOTALE CA GROUP SOLUTIONS 4 (2 STRUTTURE + 2 MEMBRI CE/CDA)

Risk Takers al 31/12/2022
CA LEASING ITALIA
DIRETTORE GENERALE COORDINAMENTO CREDITI E OPERATIONS COMMERCIALE CREDITI - interim
STRUTTURE: 4 (3+1 ad interim - Resp. Crediti) MEMBRI CE/CDA: 3 (esclusi Presidente CA Italia, Condirettore Generale CA Italia e Staff AD CA Italia) TOTALE CA LEASING ITALIA 7 (4 STRUTTURE + 3 MEMBRI CE/CDA)

Risk Takers al 31/12/2022
STELLINE REAL ESTATE
STRUTTURE: 0 MEMBRI CE/CDA: 1 TOTALE STELLINE REAL ESTATE 0 (0 STRUTTURE + 1 MEMBRO CE/CDA)

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

Come si evince dalle tabelle suesposte, l'attività di identificazione ha condotto complessivamente all'individuazione nel 2023 dello stesso numero di posizioni del 2022, a fronte di una diminuzione nel numero di strutture e da un aumento nel numero dei membri dei Consigli di Amministrazione. Di seguito, per maggiore chiarezza, viene riportata una tabella di sintesi con l'elenco delle principali differenze tra il 2023 e il 2022. Dalla tabella si può rilevare, tra l'altro, il dettaglio dei MRT identificati per la prima volta nel 2023.

CA ITALIA	
NEW RISK TAKERS	OLD RISK TAKERS
AREA CONSULENTI FINANZIARI - quantitativo DIR. GESTIONE E SVILUPPO RISORSE UMANE - quantitativo DIR. SCO E SOSTENIBILITÀ BUSINESS UNIT RAISON D'ETRE - INTERIM BUSINESS UNIT SVILUPPO E COORD. CREDITO BDI AREA CONCESSIONE CREDITI RETAIL AREA CONCES. CREDITI IMPRESE E PRIVATE AREA GEST. PERS. CONS. FIN. E RETAIL - quantitativo SER. CONCESSIONE BDI E PRIVATE SER. CONCESSIONE REAL ESTATE E HOTEL AREA TERRITORIALE TRIVENETO EST AREA TERRITORIALE TRIVENETO OVEST	STAFF AMMINISTR. DELEGATO - quantitativo COORD. PROG.DIR. BANCA D'IMPRESA - quantitativo DIR. COMUNICAZ. COMMERCIALE E CLIENTE STAFF DI DIR. FINANZA - quantitativo STAFF DIR. NPE - quantitativo DIR. SCO - SENIOR COUNTRY OFFICER BUSINESS UNIT SOSTENIBILITÀ DEPUTY DIREZIONE CREDITO AREA CONCESSIONE CREDITI AREA COORDINAMENTO CREDITO AREA FORMAZIONE E SVILUPPO R.U. - quantitativo AREA SVILUPPO REAL ESTATE E HOTEL SER. CONCESSIONE BANCA D'IMPRESA SER. CONCESSIONE REAL ESTATE DIR. REG. MILANO - LOMBARDIA OVEST - quantitativo
STRUTTURE: 12	STRUTTURE: 15
DIFF. CA ITALIA (STRUTTURE): -3	
DIFF. CA ITALIA (MEMBRI CE/CDA): +2	
DIFF. RISK TAKERS CA ITALIA: -1	


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

CA LEASING ITALIA	
NEW RISK TAKERS	OLD RISK TAKERS
STRUTTURE: -	STRUTTURE: -
DIFF. CA LEASING ITALIA (STRUTTURE): -	
DIFF. CA LEASING ITALIA (MEMBRI CE/CDA): +1	
DIFF. RISK TAKERS CA LEASING ITALIA: +1	

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

**TOTALE GRUPPO BANCARIO CRÉDIT AGRICOLE ITALIA: 114 (93 STRUTTURE + 21 MEMBRI CE/CDA)**





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

 **CRÉDIT AGRICOLE**

