



**POLITICHE
DI REMUNERAZIONE
GRUPPO BANCARIO
CRÉDIT AGRICOLE ITALIA
ANNO 2025**



POLITICHE
DI REMUNERAZIONE
GRUPPO BANCARIO
CRÉDIT AGRICOLE ITALIA
ANNO 2025

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 2025” al cui interno, come di consueto, viene fornita anche una puntuale rendicontazione delle attività svolte in materia nel corso dell’esercizio appena chiuso.



Nel 2024 lo scenario internazionale ha evidenziato una moderata crescita dell’economia globale, ma con andamenti differenziati fra le diverse aree. La crescita economica nell’area Euro, in particolare, è stata ostacolata dalla scarsa vivacità di consumi e investimenti e dalla flessione delle esportazioni, causata da diversi fattori, tra i quali rivestono particolare importanza le tensioni geopolitiche internazionali. In questo contesto di forte instabilità il nostro Gruppo ha operato confermando e rafforzando la consueta vicinanza al territorio, sostenendo l’economia reale a supporto di imprese e famiglie, ripagando la fiducia degli investitori e della clientela.

La politica di remunerazione resta ispirata al rispetto dei principi di prudenza e lungimiranza, alla gestione attenta e preventiva del rischio e al soddisfacimento dei requisiti patrimoniali e di liquidità e rappresenta un importante fattore strategico per il Gruppo al quale gli Organi Sociali continuano a dedicare particolare attenzione e interesse.

Il nostro Gruppo inoltre segue attentamente e costantemente l’evoluzione del quadro normativo di riferimento in materia di politiche di remunerazione, al fine di sviluppare sempre di più una cultura della conformità e una gestione ottimale ed equa delle risorse disponibili. Il riferimento principale è ancora 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 altresì ricordare che nel 2023 è stato siglato il 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 2025 è dunque stata formulata considerando sia la situazione economica internazionale 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 2025 abbiamo confermato l’attenzione per 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, tematiche che nel tempo hanno assunto una crescente importanza anche per i Regolatori e per l’opinione pubblica.

In particolare, negli ultimi anni il nostro Gruppo si è fortemente impegnato sul tema della parità di genere, creando un presidio organico e strutturato del fenomeno, con obiettivi chiari e sfidanti, avvalorato dall’ottenimento nel 2023 della Certificazione sulla Parità di Genere ai sensi della Prassi di Riferimento UNI 125:2022 che è stata confermata anche nel 2024. 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 permette 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 un driver strategico in termini di attrattività, sostenibilità e sviluppo del business e pertanto 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”.

L’obiettivo della Relazione sulla Remunerazione 2025 è quello di fornire agli azionisti e a tutti gli stakeholder, un quadro trasparente relativamente ai sistemi di remunerazione e incentivazione adottati dal Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia, in modo da garantirne e rafforzarne la necessaria consapevolezza. La struttura retributiva, nei tratti generali, rimane inalterata rispetto agli anni scorsi, alla luce sia dell’approccio prudente, lungimirante e flessibile sulla quale è fondata, che considera adeguatamente gli effetti provocati da fattori esogeni e ambientali, sia dei positivi risultati ottenuti dal Gruppo in un contesto economico internazionale complesso e incerto.

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

Rivolgo inoltre un caloroso ringraziamento a tutta la struttura operativa del nostro Gruppo che svolge la propria attività con professionalità, attenzione e dedizione, 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 2025 esposte nella nostra Relazione.

Cordiali saluti.

Evelina Christillin

INDICE

1. Introduzione	9
2. Definizioni	11
3. Quadro normativo di riferimento	16
4. Principi ispiratori delle Politiche di Remunerazione	20
5. Sezione I - Politiche di Remunerazione del Gruppo bancario Crédit Agricole Italia per l'anno 2025	27
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 2025	42
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 2024	53
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	60
8. E.S.G. (Environmental, Social and Governance)	61
9. Adozione e aggiornamento del documento	62
6. Sezione II - Relazione sulla remunerazione dell'anno 2024	65
7. Sezione III - Esiti delle verifiche condotte dalle Funzioni Aziendali di Controllo 2024	77
8. Sezione IV - Informazioni qualitative e quantitative - Tabelle informative 2024	79
9. Sezione V - Politica relativa al processo di identificazione del personale più rilevante	95

1

INTRODUZIONE

Lo scenario economico internazionale nel 2024 ha evidenziato una moderata crescita dell'economia globale, ma con andamenti differenziati fra le diverse aree. La crescita economica nell'area Euro in particolare è stata ostacolata dalla scarsa vivacità di consumi e investimenti e dalla flessione delle esportazioni, causata da diversi fattori, tra i quali rivestono particolare importanza le tensioni geopolitiche internazionali.

In Europa, l'inflazione è rimasta sostanzialmente stabile ed ha permesso alla BCE di ridurre ulteriormente i tassi di interesse, ma nonostante il graduale allentamento della politica monetaria, la dinamica del credito nell'area euro è stata modesta, in un contesto di elevata incertezza e di debolezza della domanda. In Italia l'attività economica si è mantenuta debole, risentendo come nel resto dell'area euro delle difficoltà della manifattura e del rallentamento dei servizi, il mercato del lavoro ha registrato un maggiore dinamismo, pur tra segnali di indebolimento. La crescita delle retribuzioni contrattuali nel settore privato ha tuttavia concorso al graduale recupero del potere d'acquisto delle famiglie.

In questo contesto particolarmente complesso, in cui non possono essere tralasciati gli effetti dell'ultimo 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.

La presente Relazione è finalizzata a 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 GBICA) adotta a valle dei prescritti percorsi deliberativi. La definizione di tali politiche prevede, anche per il 2025, un approccio prudente, lungimirante, flessibile e attento al rischio, confermando l'attenzione per la responsabilità sociale d'impresa e l'allineamento ai criteri ESG, in coerenza con gli impegni assunti dal Gruppo in materia di sostenibilità.

Considerate la complessità della materia e l'articolazione del quadro normativo di riferimento, in continuità con gli scorsi anni, con l'obiettivo di accrescere la chiarezza espositiva del documento 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 2025;
- Sezione II, relativa alle Politiche di Remunerazione attuate nel corso dell'anno 2024;
- Sezione III, riservata agli esiti delle verifiche condotte dalle Funzioni di Controllo nel 2024;
- Sezione IV, relativa alle informazioni quantitative per il 2024, 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.

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

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

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

menti 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 (incluso il Trattamento di Fine Rapporto), 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, i buoni pasto, 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;
- 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 dal-

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

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

RORWA

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

RTS

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

Sistemi incentivanti

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

Up-front

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

Vesting

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

Welfare

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

Welfare (premio in welfare)

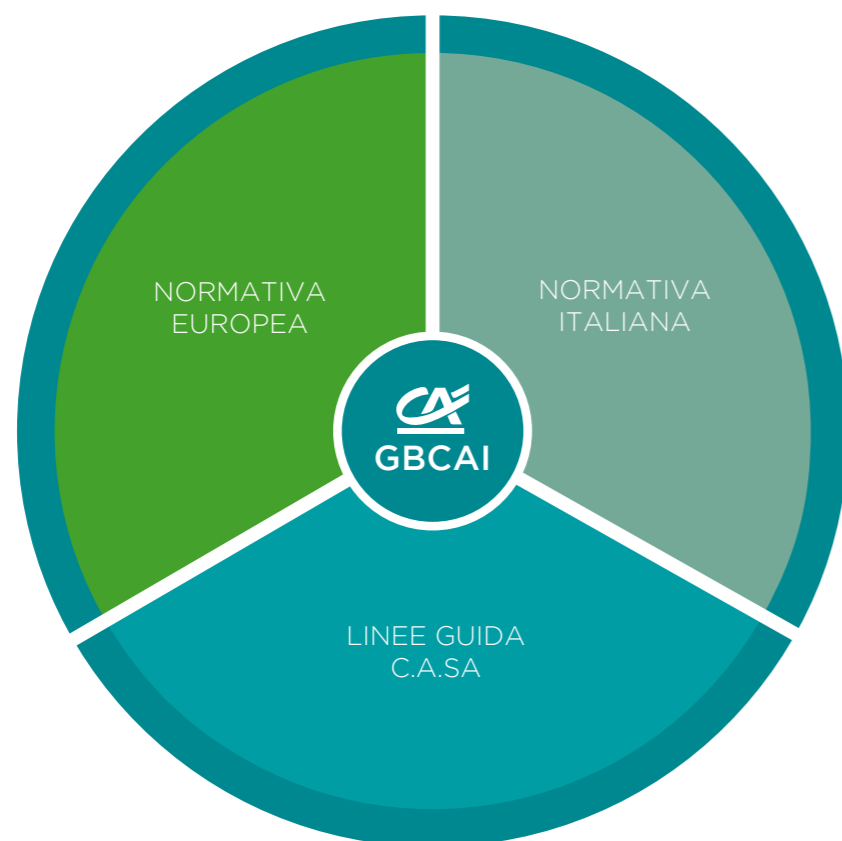
modalità di erogazione di un premio definito su base collettiva (in base ad un accordo sindacale) o generalizzata (in base ad un regolamento aziendale) che si sostanzia nella conversione del controvalore economico in beni e servizi di natura *welfare*.

3

QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

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

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



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

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;
- il Provvedimento della Banca d'Italia del 29 luglio 2009 e successivi aggiornamenti in materia di "Trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari. Correttezza delle relazioni tra intermediari e clienti";
- *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 ed i relativi aggiornamenti;
- 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);
- la Direttiva 2023/970/UE (cosiddetta "Pay Transparency"), del 10 maggio 2023 che mira a rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore attraverso la trasparenza retributiva e i relativi meccanismi di applicazione.

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, rispetto per gli interessi dei clienti 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., dei suoi clienti e degli azionisti;
- promuovere una gestione sana ed efficace dei rischi, tenendo anche conto del "risk appetite" di C.A.sa in termini di rischi ESG;
- 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).

C.A.sa attua politiche di remunerazione responsabili che tengono conto dei rischi e sono costruite per prevenire conflitti di interesse ed essere conformi con le Direttive Europee che regolano le remunerazioni nei settori bancario, assicurativo e dell'asset management.

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. Per il personale soggetto alla normativa MiFID II, le politiche di remunerazione di C.A.sa sono conformi alle previsioni della Direttiva, con particolare riferimento alla prevenzione e alla gestione dei conflitti d'interesse e nel rispetto delle regole di buona condotta. Le Politiche di Remunerazione di C.A.sa sono disegnate al fine di evitare la creazione di conflitti di interesse o di incentivi che potrebbero indurre il personale a favorire i propri interessi o gli interessi dell'azienda, a svantaggio dei clienti. Le suddette politiche includono criteri che allineano gli interessi dei dipendenti e dell'azienda con quelli dei clienti, in particolare con riferimento alla remunerazione variabile e prevedono criteri qualitativi che incoraggiano i dipendenti ad agire nel miglior interesse 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 (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 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 vittime di violenza di genere. Nel 2024 il Gruppo ha confermato la Certificazione sulla Parità di Genere ai sensi della prassi di riferimento UNI 125:2022, ottenuta nel 2023, dimostrando la continuità del proprio impegno nel garantire al personale equità rispetto al genere;

**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. Nel presidio del rischio climatico e ambientale e nella mitigazione dei relativi effetti, al fine di incoraggiare comportamenti coerenti 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.



5

SEZIONE I

POLITICHE DI REMUNERAZIONE DEL GRUPPO BANCARIO CRÉDIT AGRICOLE ITALIA PER L'ANNO 2025

5

SEZIONE I

POLITICHE DI REMUNERAZIONE DEL GRUPPO BANCARIO CRÉDIT AGRICOLE ITALIA PER L'ANNO 2025

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 dal perimetro 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 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 Interno¹, intervenendo, inoltre, per assicurare il coinvolgimento delle funzioni aziendali competenti nel processo di elaborazione delle politiche e prassi di remunerazione ed incentivazione;
- formula pareri, anche avvalendosi delle informazioni rese periodicamente dalle funzioni competenti, sul raggiungimento degli obiettivi di performance cui sono legati i piani di incentivazione, nonché sull'accertamento delle altre condizioni poste alla base dell'erogazione dei compensi;
- esamina preventivamente la relazione annuale sulle politiche di remunerazione, che dovrà essere successivamente sottoposta all'iter di approvazione di ciascuna entità del GBCAI.

Ai lavori del Comitato partecipano, senza diritto di voto, il Presidente del Collegio Sindacale (o altro sindaco da quest'ultimo designato) ed il Responsabile della 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.

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

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

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, ciascuna per il proprio ambito di competenza, in coordinamento con le omologhe funzioni della Capogruppo Crédit Agricole S.A., assicurano pertanto l'applicazione delle norme definite a livello di Gruppo e la 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, in quanto funzioni di secondo livello, intervengono sulla definizione e realizzazione di verifiche basate sui controlli effettuati dalle funzioni risorse umane. Le principali tematiche oggetto di presidio, anche tramite pareri e partecipazione ai gruppi di lavoro, 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.

Il presidio in materia di politiche di remunerazione è altresì assicurato dalla Capogruppo Crédit Agricole S.A. che effettua annualmente un controllo sulla declinazione delle politiche di remunerazione di Gruppo, chiedendo al GBCAI la compilazione di una reportistica dettagliata, a cura delle funzioni Risorse Umane, Conformità e Rischi.

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*), prestando attenzione alla 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, per la gestione dei compensi e degli emolumenti

inerenti agli Organi Societari (Consigli di Amministrazione, Comitati endoconsiliari e Collegi Sindacali), e inoltre per 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, Con-direttore Generale, Vice Direttore/i Generale/i della Capogruppo Crédit Agricole Italia, Direttore Generale di Crédit Agricole Group Solutions (non-ché Chief Operating Officer di Crédit Agricole Italia), Chief Governance Officer e 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 Agri-cole in Italia) è componente effettivo del Comex di C.A.sa e parimenti 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. 126 unità alla data del 31.12.2024 (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. 328 unità alla data del 31.12.2024. |
| 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. 11.919 unità alla data del 31.12.2024. |
| 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 au-tovalutazione per l'identificazione del “personale più rilevante”, ossia il personale la cui attività profes-sionale 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 proces-so di identificazione del “personale più rilevante”, in questa parte del documento sono espote 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 coe-renza 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 ne-cessarie e si attengono alle indicazioni ricevute.

Il processo di autovalutazione realizzato con dati al 31/12/2024 per le politiche di remunerazione del 2025 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 defi-niscono 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 remu-nerazione 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 autova-lutazione 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 31.12.2024.

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	16	16	0	0	0
Restante Personale	68	61	2	5	0
	112	97	5	9	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.

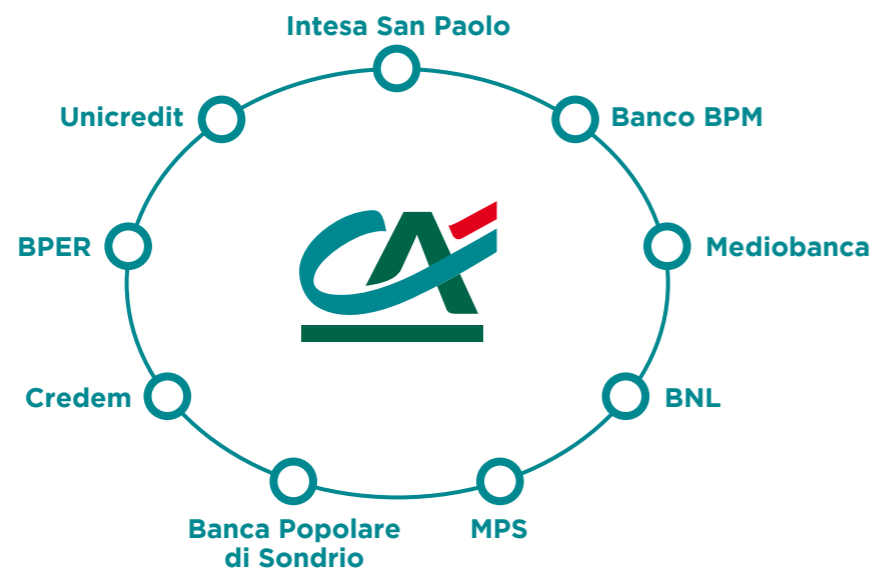
Ai fini di un appropriato governo del *pay mix*, il GBCAI declina i principi generali sopra riportati nelle seguenti linee guida di politica retributiva:

- 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 distortivi, dal contenuto rischioso o tesi a massimizzare la performance di breve;
- **confronto con le prassi di mercato**, attraverso la partecipazione ad indagini retributive che possono essere effettuate anche su specifici *peer groups*, al fine di valutare l'allineamento competitivo con un determinato mercato di riferimento.

Nella definizione delle politiche di remunerazione, con particolare riferimento al monitoraggio delle principali prassi di mercato, il GBCAI si confronta con un panel di Gruppi Bancari italiani appartenenti al medesimo settore di business, effettuando, tra l'altro, comparazioni sui sistemi retributivi.



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

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

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

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

Personale di Vertice (200%)

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

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

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 2025 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 2025 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%)

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

Personale delle Funzioni Aziendali di Controllo (1/3)

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

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

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

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 (100%)

il rapporto massimo tra remunerazione variabile e fissa è mantenuto entro il limite del 100%; tale limite è definito, tenuto anche conto delle prassi di mercato, al fine di poter disporre di tutte le leve gestionali per agire sulla competitività dei pacchetti retributivi delle professionalità strategiche e garantire la presenza delle risorse funzionali al raggiungimento degli obiettivi aziendali.

Collaboratori Esterni

qualora i collaboratori esterni siano beneficiari di una remunerazione variabile ("non ricorrente"), la stessa 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, ESG/D&I, 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 e liquidità. In particolare, per l'anno 2025, gli indicatori CET1 ratio e LCR ratio dovranno rispettare i limiti di Risk Capacity definiti nell'ambito del "Risk Appetite Framework".

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

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

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

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

1. Equity (Azioni Crédit Agricole S.A., Azioni Crédit Agricole Italia);
2. Debito (Obbligazioni Senior Secured o Unsecured, Strumenti Subordinati Additional Tier 1, Strumenti Subordinati Tier 2, Obbligazioni Senior Non Preferred emessi da Crédit Agricole S.A. o da 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

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

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 "blackout" come da normativa interna.

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

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

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

- non sono previsti *bonus* minimi garantiti. Eventuali eccezioni possono essere accordate in casi eccezionali e limitatamente al primo anno di assunzione. I predetti *bonus* minimi garantiti 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; le anzidette forme di *buy out* sono soggette a tutte le regole applicabili in base alle politiche di remunerazione e incentivazione della banca in tema di remunerazione variabile e non possono, in ogni caso, tenere indenne il nuovo personale da eventuali contrazioni e/o azzeramenti di compensi derivanti da precedenti impieghi.

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

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

- comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari e/o statutarie e/o al codice etico e/o di condotta applicabili alle entità del GBCAI, da cui sia derivata una perdita significativa per le varie entità del GBCAI e/o per la clientela;
- comportamenti scorretti, non noti al momento dell'erogazione della remunerazione variabile,

che abbiano comportato un danno superiore a 1 milione di euro ovvero qualora l'ammontare aggregato delle perdite, dipese da tali condotte (anche ripetute più volte), sia pari o superiore al 100% del valore del patrimonio del cliente (inteso come masse amministrare e/o gestite dal Gruppo) o del segmento di clientela interessato;

- violazioni degli obblighi imposti ai sensi dell'articolo 26 o, quando il soggetto è parte interessata, dell'articolo 53, commi 4 e ss., del TUB o degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione;
- ulteriori comportamenti del personale dipendente oggetto di contestazione formale che 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.

⁴ Ciascuna nei rispettivi ambiti di competenza regolamentare.

3 Politiche di Remunerazione 2025

Nell'ambito del quadro di riferimento sopra delineato, vengono di seguito descritte, nel dettaglio, le politiche di remunerazione definite, per l'anno 2025, 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 2025, 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 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. Tali sistemi di valutazione considerano in modo adeguato anche le politiche ESG di GBCAI.

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'im-

porto complessivo deliberato dalla stessa, determinando il compenso annuo, in misura fissa ed indipendente dai risultati conseguiti, di ciascun Consigliere, dei Vice Presidenti e del Presidente, nonché per i Consiglieri che siano anche membri del Comitato Esecutivo (ove costituito), un compenso annuo aggiuntivo, sempre in misura fissa e indipendente dai risultati conseguiti dalle entità;

- il Consiglio di Amministrazione determina, altresì, il compenso annuo spettante ai Consiglieri che siano anche membri di Comitati endoconsiliari o cui siano attribuiti specifici incarichi (ad esempio i consiglieri referenti per le funzioni di controllo) per lo svolgimento di detti incarichi.

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

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

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 tempo⁵.

Per il Personale di Vertice delle entità del GBCAI gli obiettivi economici - aventi un peso complessivo del 50% del totale - vengono definiti avendo a riferimento, di norma, obiettivi comuni e sinergici con l'intento di valorizzare la cooperazione fra le diverse entità del Gruppo (quindi su perimetri del Gruppo C.A.sa, di Crédit Agricole in Italia e del GBCAI). Sempre nell'ambito degli obiettivi economici possono

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

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

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

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

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

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

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

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

- *performance* economica intrinseca del Gruppo C.A.sa;
- andamento relativo dell'azione C.A.sa, valutato in base ad un indice composito di Banche Europee;
- *performance* del Gruppo C.A.sa in termini di responsabilità sociale 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), ESG/D&I 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 (es. *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.

Per il personale Dirigente appartenente al Cerchio 1 di C.A.sa il Sistema di Performance Management (*MbO*) è definito unitamente a C.A.sa, ha caratteristiche analoghe a quelle previste per il Personale di Vertice e viene precisato e focalizzato sugli specifici ambiti di competenza. A tale personale viene inoltre riconosciuto il piano di incentivazione aggiuntivo (LTI), realizzato in coordinamento con C.A.sa (cfr. paragrafo 3.2 Personale di Vertice).

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 GBCAI, si applica a tutto il personale di rete⁶, utilizzando criteri meritocratici che mettono in evidenza sia i risultati raggiunti sia le modalità con le quali sono stati conseguiti, con criteri di misurazione e valutazione della *performance*, differenziate per categorie di destinatari. Il sistema può prevedere altresì dei dispositivi specifici di valorizzazione dell'over *performance*, sulla base di obiettivi e regole definiti, opportunamente condivisi con il Top Management e autorizzati nel rispetto del sistema delle deleghe tempo per tempo vigente. Tali dispositivi vengono definiti, nel rispetto dei limiti degli stanziamenti del *bonus pool performance* e delle regole sulla remunerazione variabile previste dalle politiche di remunerazione del GBCAI, in funzione del raggiungimento di determinati obiettivi di risultato, meritocratici e non discrezionali, e prevedono target bonus definiti a livello di ruolo. L'importo dei premi da erogare è determinato sulla base di regole trasparenti e precise, rappresentate in documenti operativi predisposti dalla Funzione Risorse Umane.

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

Il sistema incentivante è caratterizzato da 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 GBCAI.

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

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

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

- 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 supporto⁷ 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 processo 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 - potranno essere previsti anche per il 2025 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 (es. *RORWA*).

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 degli stessi ed evitando condizioni di potenziale conflitto di interesse con la clientela, in coerenza con le previsioni normative (es. Direttiva MiFID, Orientamenti EBA sulla vendita di prodotti e servizi bancari). Tali iniziative non possono inoltre prevedere incentivi su singoli prodotti/strumenti finanziari, nonché singoli prodotti bancari e devono garantire il rispetto delle regole di condotta da osservare nei confronti della clientela.

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

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.

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

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.

Qualora i 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'eventuale evoluzione normativa.

3.7 "Soggetti rilevanti" e "intermediari del credito"

Fermi restando i suesposti principi ispiratori delle presenti politiche di remunerazione, in particolare il principio di "attenzione al rischio e al rispetto della normativa", e le disposizioni precedentemente illustrate, qui integralmente confermati, le disposizioni contenute nel presente paragrafo sono ispirate al Provvedimento della Banca d'Italia in materia di trasparenza (in particolare l'aggiornamento del 19 marzo 2019, attuativo degli Orientamenti EBA del 13 dicembre 2016 concernenti le politiche e le prassi di remunerazione relative alla vendita e alla fornitura di prodotti e servizi bancari al dettaglio), nonché agli "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 S.A. - 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 quantita-

- tivi 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 2024

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 2024, ai sensi delle vigenti disposizioni di vigilanza, il GBCAI ha provveduto all'**identificazione del "soggetti rilevanti"**, il cui elenco, alla data del 31.12.2024, viene di seguito riportato.

SOGGETTI RILEVANTI AL 31/12/2024			
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 238	RESP. DIREZIONE REGIONALE 12	TOTALE CA GROUP SOLUTIONS -	TOTALE CA GROUP SOLUTIONS -
COORD. WEALTH MANAGEMENT 11	RESP. CONSULENTI FINANZIARI 1		
FINANCIAL ADVISOR PRIVATE 20	RESP. GRANDI CLIENTI 1		
GESTORE AFFARI 223	RESP. SERVIZIO CLIENTI 1		
GESTORE AFFARI SPECIAL NETWORK 70	RESP. SVILUPPO E MARKETING PRIVATE 1		
GESTORE CLIENTELA 1.406			
GESTORE FAMILY 1.557			
GESTORE MERCATO PRIVATE 189			
GESTORE MERCATO PRIVATE/DELEGATO 45			
GESTORE PREMIUM 1.393			
GESTORE REMOTO 8			
REFERENTE SPORTELLO LEGGERO 56			
VICE DIRETTORE REGIONALE 11			
RESP. COMMERCIALE AFFARI 12			
RESP. COMMERCIALE DI ZONA 38			
RESP. SERVIZIO CLIENTI 3			
RESP. FILIALE 847			
RESP. FILIALE VVP 3			
RESP. MERCATO CONS. FINANZIARI 18			
RESP. MERCATO GESTORI REMOTI 1			
RESP. MERCATO PRIVATE 27			
RESP. PRIVATI 6			
SPECIALISTA AGRI AGRO 20			
SPECIALISTA BANCA ASS. DANNI 44			
SPECIALISTA CANALI DIR. E MONETICA 17			
SPECIALISTA COORD. TECNICO E CONDIZIONI 122			
SPECIALISTA SERVIZIO CLIENTI 181			
SPECIALISTA AFFARI 14			
SPECIALISTA MUTUI 16			
CONSULENTE FINANZIARIO / DELEGATO 43			
TEAM LEADER SERVIZIO CLIENTI 10			
ASSISTENTE PRIVATE 102			
GESTORE AGRI AFFARI 88			
SVILUPPATORE AGRI 7			
COORDINATORE COMMERCIALE PRIVATE 6			
CREDIT ADVISOR PRIVATE 4			
ACQUISITION ADVISOR PRIVATE 1			
RESP. GRANDI CLIENTI (RGC) 19			
ASSIST. MERCATO CONSULENTI FINANZIARI 3			
GESTORE EXECUTIVE KEY CLIENTS 1			
ADVISOR FAMILY 39			
ADVISOR PREMIUM 51			
GESTORE POE 597			
TOTALE CA ITALIA	7.567		
TOTALE GRUPPO BANCARIO CRÉDIT AGRICOLE ITALIA: 7.785			
CA LEASING ITALIA			
SOGGETTI CHE OFFRONO PRODOTTI AI CLIENTI	SOGGETTI RESPONSABILI GERARCHICI		
RESP. ZONA TERRITORIALE 24	RESP. COMMERCIALE 1		
TOTALE CA LEASING ITALIA	24	TOTALE CA LEASING ITALIA	1

Ai sensi delle disposizioni di vigilanza, viene inoltre di seguito indicato il **numero degli "intermediari del credito"**, alla data del 31.12.2024, per Crédit Agricole Italia: n. 38 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

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

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:

Come previsto dalla Circolare n. 285/2013, in occasione della redazione del documento di politiche di remunerazione 2024 è stato aggiornato il valore del cosiddetto “importo particolarmente elevato” (l’aggiornamento dell’importo deve avvenire con cadenza almeno triennale), in seguito alla verifica del minore importo tra i) il 25% della remunerazione complessiva degli high earners italiani, risultante dal più recente rapporto pubblicato dall'EBA e ii) 10 volte la remunerazione complessiva media dei dipendenti della banca, come previsto dalla Circolare n. 285/2013.

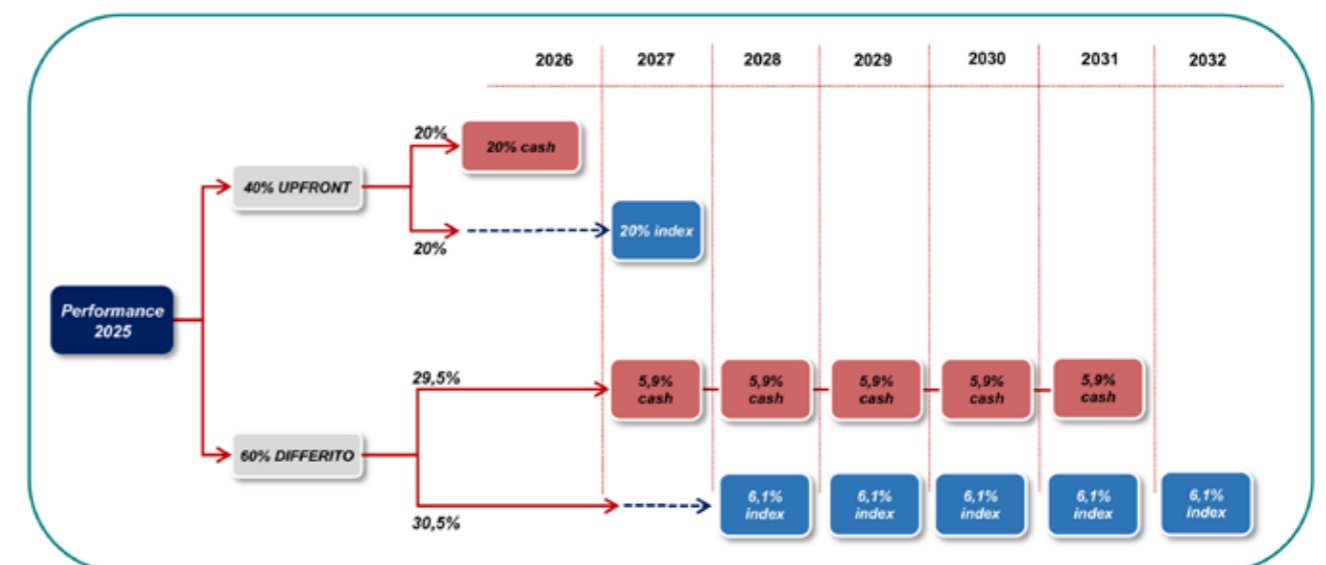
Il valore identificato come “importo particolarmente elevato” è confermato anche per il 2025 pari a 425.000 euro, corrispondente al 25% della remunerazione complessiva media degli high earners italiani (EBA Report on High Earners 2021). Come previsto dalla normativa vigente, il GBCAI garantisce l’aggiornamento 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*.

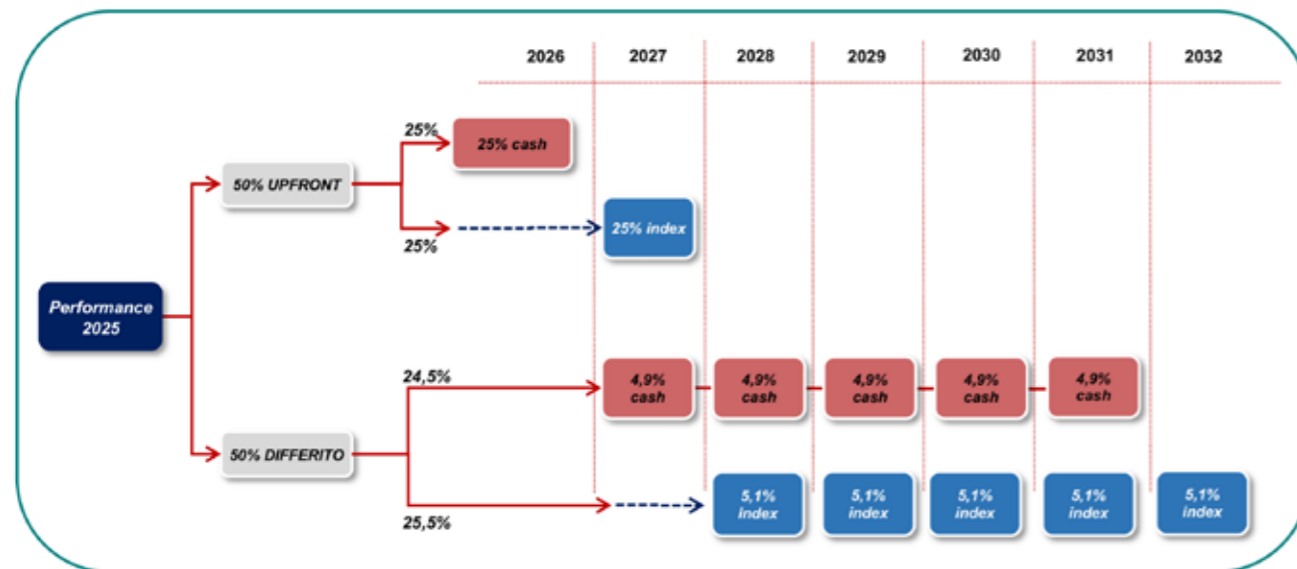
Di seguito si riportano gli schemi di differimento e pay mix per le casistiche suesposte:

- 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.

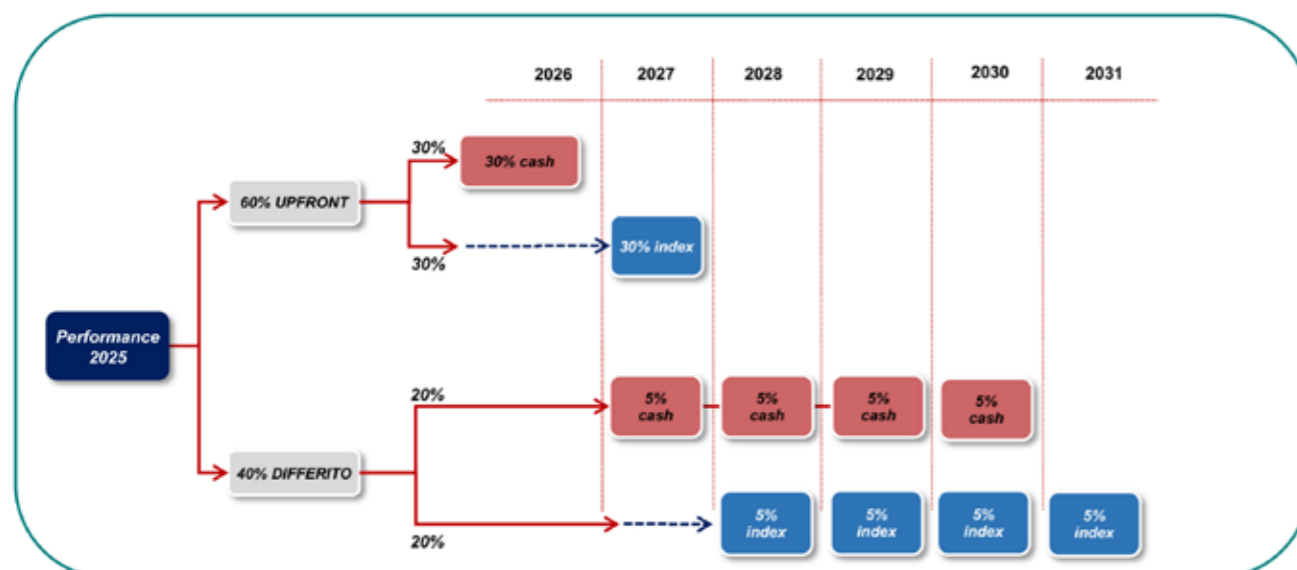
Variabile di “importo particolarmente elevato” (superiore a 425.000 euro)



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 GB-CAI 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;
- problematiche familiari e/o di salute;
- funzionalità alle esigenze di turn-over e di valorizzazione della leadership femminile in posizioni chiave.

L'esatta quantificazione sarà effettuata avendo a riferimento anche i criteri definiti dalla Contrattazione Collettiva Nazionale della categoria di appartenenza e le policy aziendali previste in materia.

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 GB-CAI 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 riprova della qualità, coerenza e conformità anche della regolamentazione introdotta in materia retributiva nel nostro Gruppo, è stata confermata anche nel 2024 la Certificazione per la Parità di Genere ai sensi della prassi di riferimento UNI 125:2022, ottenuta a ottobre 2023, dimostrando la continuità del proprio impegno nel garantire al personale equità rispetto al genere.

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.

Il contesto organizzativo italiano e internazionale pone inoltre sempre maggior attenzione alle temati-

che di trasparenza ed equità salariale quali aspetti di attraction e retention per le aziende ed in quest'ottica anche il quadro normativo sta rapidamente evolvendo sia in termini di reportistica richiesta alle organizzazioni (es. CSRD) sia in termini di comunicazione; in particolare con la Direttiva 2023/970/EU (cosiddetta "Pay Transparency") - il cui recepimento in Italia è previsto nel 2026 - le aziende saranno chiamate a misurare e comunicare i propri dati retributivi in una logica di equità. In questo contesto e in ottica proattiva e anticipatoria, il GBCAI ha avviato una collaborazione con una società esterna leader nel settore per esaminare il proprio posizionamento in termini di equità salariale e trasparenza retributiva, al fine di poter ottemperare in modo corretto e tempestivo alle richieste del regolatore.

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



Il GBCAI considera la Sostenibilità un elemento essenziale della propria strategia, integrando i principi ESG in un modello di Banca universale al servizio dei Clienti e a sostegno delle economie e dei territori nelle grandi trasformazioni sociali.

L'obiettivo è creare valore collettivo e duraturo per la comunità, i Clienti e l'ambiente, accompagnando tutti gli Stakeholders nel percorso di transizione ecologica e sociale, in coerenza con la "raison d'être" del Gruppo.

In questo senso il GBCAI ha attivato il Progetto Sociale, Pilastro portante del proprio PMT, che prevede azioni dedicate alla transizione verso un'economia a basse emissioni di carbonio e al rafforzamento dei profili di inclusione e coesione sociale. Le iniziative, portate avanti progressivamente dal Gruppo, prevedono interventi trasversali di vasta portata finalizzati ad incorporare i fattori ESG nei processi di lavoro, assicurare il presidio dei rischi climatici e mitigarne le conseguenze negative, fornire le corrette risposte alle richieste del Regolatore e al tempo stesso guidare l'evoluzione del modello di business della Banca per dare impulso allo sviluppo degli affari sui temi della sostenibilità.

La programmazione annuale delle attività ESG comprende quindi progettualità di diversa natura, che agiscono sull'impianto organizzativo della Banca, così come sulle relazioni con gli stakeholder e sullo sviluppo commerciale.

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. Tenuto conto che i fattori ESG intercettano tutte le dimensioni dell'attività bancaria, il modello organizzativo dedicato alla Sostenibilità risulta fondamentale per la realizzazione dell'integrazione dei fattori ESG nei processi della Banca e per l'evoluzione del modello di business in chiave sostenibile, garantendo il presidio delle tematiche da parte di tutti i livelli gerarchici, il coinvolgimento trasversale di tutte le Funzioni aziendali e la diffusione della cultura della sostenibilità fino ai livelli operativi.

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'am-

bito, il Gruppo, in stretta collaborazione con la Capogruppo Crédit Agricole S.A., analizza l'impatto e le modalità di applicazione degli standard ESRS (European Sustainability Reporting Standards) pubblicati dal European Financial Reporting Advisory Group (EFRAG) e relativi alla rendicontazione delle informazioni per la redazione del Report di Sostenibilità (CSRD), la cui redazione è annuale, parte integrante del Bilancio e sottoposta a revisione limitata.

Anche per il 2025, 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); misure di accompagnamento della clientela privata a sostegno dell'edilizia sostenibile e dell'efficientamento energetico; misure di accompagnamento delle aziende nei loro percorsi di transizione ambientale e sociale, in particolare con riguardo allo sviluppo di energie rinnovabili; finanziamenti finalizzati alla riduzione delle emissioni su immobili residenziali e commerciali (traiettorie Net Zero); integrazione dei fattori ESG all'interno delle politiche di concessione del Credito; evoluzione di un'architettura informatica che consenta alla Banca di raccogliere, gestire e monitorare i dati ESG in modo integrato.

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; 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 al fine di considerare il rischio di conflitti di interesse, 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 allegate 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).

6

SEZIONE II

RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE DELL'ANNO 2024

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

Le politiche di remunerazione del GBCAI sono state approvate dai Consigli di Amministrazione di tutte le entità del GBCAI nonché dall'Assemblea della Capogruppo Crédit Agricole Italia⁸ nel corso del 2024. 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 2024.

Il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo Crédit Agricole Italia del 28 maggio 2024 ha approvato gli obiettivi relativi all'anno 2024 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 posizioni appartenenti al Circolo Manageriale 1 di C.A.sa, la retribuzione variabile risulta costituita, oltre che da una componente variabile individuale, anche dalla partecipazione alla retribuzione variabile collettiva derivante dal sistema di incentivazione per obiettivi a lungo termine (Long Term Incentive - LTI).

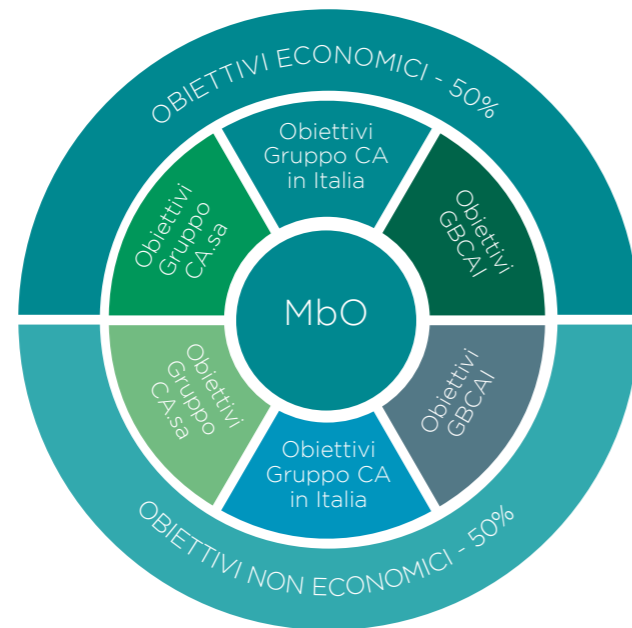
Il Sistema di Performance Management MBO prevede, in particolare, l'assegnazione, ogni anno, di obiettivi di performance economici e non economici, allo scopo di allineare costantemente i comportamenti alle strategie di business ed indirizzare il Gruppo verso performance sostenibili nel tempo. Dall'applicazione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

⁸ Per Crédit Agricole Italia: Consiglio di Amministrazione del 19.03.2024 ed Assemblea degli Azionisti del 24.04.2024;
Per Crédit Agricole Leasing Italia: Consiglio di Amministrazione del 17.04.2024;
Per Crédit Agricole Group Solutions: Consiglio di Amministrazione del 12.04.2024.

6

SEZIONE II

RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE
DELL'ANNO 2024



Omissis

Oltre ai “cancelletti di attivazione” a monte legati ai limiti di Risk Capacity definiti dal “R.A.F. 2024” (“CET1 ratio” e “LCR ratio”), il sistema di performance management definito da C.A.sa prevede l’inserimento per ciascun obiettivo di un livello soglia al di sotto del quale l’obiettivo stesso non si considera raggiunto, con conseguente effetto sulla retribuzione variabile complessivamente spettante all’interessato.

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

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

Per la sola figura del Vice Direttore Generale Rischi e Conformità il Sistema MBO prevede il 100% di KPI non economici in coerenza con le disposizioni definite per i Responsabili delle Funzioni di Controllo. Gli obiettivi 2024 per la posizione, attualmente non ricoperta, verranno portati in approvazione al Consiglio di Amministrazione in caso di futura nomina.

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

■ **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;

■ **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;

■ **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.

Per il 2024 particolare enfasi è stata attribuita agli indicatori collegati alla redditività, al presidio dei costi e alla crescita organica delle masse del Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia in linea con le priorità di business della Banca e analizzando il posizionamento rispetto ai benchmark di mercato.

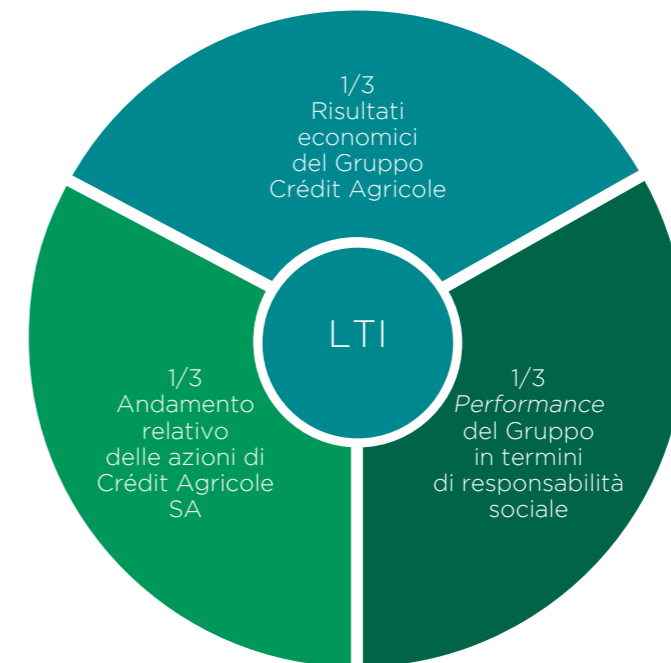
Gli obiettivi non economici, che pesano per l’equivalente 50%, in parte comuni ed in parte specifici per posizione, comprendono obiettivi manageriali legati alla realizzazione del piano strategico (PMT), al conseguimento di obiettivi legati alla soddisfazione della clientela e alla “mise en responsabilité” del personale di Gruppo, oltre ad 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 PMT trovano conferma e ulteriore valorizzazione temi strategici quali la sostenibilità ambientale, la diversity & inclusion, la creazione di ricchezza per le comunità e per i territori.

Omissis

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

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



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	-
	50	50	50	-	50	50

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

In conformità alle deleghe in materia di personale, nel corso del 2024 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 Preposto⁹;
- l'attivazione ed erogazione del sistema incentivante 2023.

Sulla base dei risultati economici raggiunti, nell'anno 2023 i sistemi di incentivazione del personale (*Management by Objectives* per 221 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 2023.

L'erogazione è stata mediamente pari al 24,2% della RAL dei percettori per i destinatari di *MbO* ed al 6,3% della RAL dei percettori per il restante personale¹⁰.

Nel corso del 2024 sono inoltre state organizzate e concluse alcune "Iniziative Straordinarie di Incentivazione" (complessivamente tre) che hanno interessato il personale dipendente 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 permetteranno di ricompensare i vincitori con specifici importi "una tantum" e premi di modico valore unitario (es. buoni acquisto).

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

Il premio aziendale è stato invece corrisposto a favore del personale dipendente che aveva superato il periodo di prova, conseguito una valutazione professionale non negativa ed era in servizio alla data di erogazione del premio. L'importo è stato, come di consueto, parametrato in base all'inquadramento ed ha avuto un'incidenza media pari al 4% del monte RAL degli aventi diritto¹¹. È stata inoltre confermata la modalità di erogazione "*welfare*", introdotta per la prima volta nel 2013, sulla base della quale il personale ha potuto scegliere, in alternativa al tradizionale premio in denaro, il cosiddetto "premio sociale" che prevede il riconoscimento di alcune utilità in ambito di assistenza sanitaria integrativa, previdenza complementare e formazione ed educazione.

⁹ 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.

¹⁰ Dato di Gruppo calcolato sulle RAL al 31.12.2023 del personale a forza lavoro, escluso il "personale più rilevante".

¹¹ Dato di Gruppo calcolato sulle RAL al 31.12.2023 del personale a forza lavoro, escluso il "personale più rilevante".

Nell'anno 2024, 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*.

In coerenza con gli anni precedenti, si rappresenta che nel 2024 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, 124 collocamenti a riposo incentivati.

Si evidenzia che nel corso del 2024 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 2024 si sono concentrate per oltre il 69% nella Rete Commerciale e nei canali specialistici e, sul totale delle assunzioni, il 61% è rappresentato da Neolaureati, in linea con i valori del nostro Gruppo.

Parallelamente sono stati portati avanti progetti di sviluppo territoriale su ambiti geografici ad elevata potenzialità e progetti di rafforzamento di canali commerciali specialistici con piani di assunzione dedicati.

Come negli anni scorsi, anche nel 2024 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 2024 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 2029), al termine dei quali ciascun dipendente potrà disporre liberamente.

Il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo Crédit Agricole Italia è l'organo a cui è attribuita, in via esclusiva e non delegabile, la funzione di supervisione strategica e di gestione della società, che esercita avvalendosi, ove nominati, del Comitato Esecutivo, dell'Amministratore Delegato e dei componenti della Direzione Generale. È eletto dall'Assemblea e alla data di redazione delle presenti politiche di remunerazione, è composto da 15 membri: Ariberto Fassati (Presidente), Olivier Gavalda e Annalisa Sassi (Vice Presidenti), Giampiero Maioli (Amministratore delegato e Chief Executive Officer), Evelina Christillin, Nicolas Denis, Anna Maria Fellegara, Lamberto Frescobaldi Franceschi Marini, Gino Gandolfi, Christine Gandon, Nicolas Langevin, Hervé Le Floc'h, Michel Le Masson, Gaël-

le Regnard e Marco Stevanato (Consiglieri). Nel corso del 2024 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 2024, 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 2024 il Comitato Remunerazioni si è riunito 6 volte¹², affrontando i seguenti temi principali:

- linee guida sui sistemi incentivanti 2024;
- documento di Politiche di Remunerazione di Gruppo per l'anno 2024;
- autovalutazione del "personale più rilevante" al 31/12/2023;
- 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;
- "Regolamento Gender Pay Gap";
- attivazione dei sistemi di incentivazione economica per l'anno 2023;
- 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 2023) a favore delle Posizioni di Vertice, 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 2023 per la rete commerciale: risultati e proposte;
- Sistema di Performance Management (MbO) del Personale di Vertice per l'anno 2024;
- aggiornamento "Policy Incentivazione all'Esodo";
- interventi retributivi a favore dei nuovi nominati al Circolo Manageriale 1 di C.A.sa e di altri responsabili di struttura.

¹² Le riunioni del Comitato Remunerazioni, nel corso dell'anno 2024, si sono svolte nelle giornate del: 25 gennaio, 18 marzo, 22 aprile, 27 maggio, 23 luglio, 9 dicembre.

Nel corso dell'anno considerato né il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo Crédit Agricole Italia né il Comitato Remunerazioni hanno riesaminato la politica di remunerazione del GBCAI approvata dall'Assemblea dei Soci della Capogruppo Crédit Agricole Italia in data 24/04/2024 e adottata da parte di tutte le entità del Gruppo.

Nel 2024 il GBCAI 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.

L'equità di trattamento rispetto al genere, all'interno delle organizzazioni, si conferma tra le tematiche oggetto di maggior attenzione, sia per l'opinione pubblica sia per i Regolatori. In questi anni è stata osservata, infatti, un'importante evoluzione nella normativa in materia; in particolare:

- la Direttiva (UE) 878/2019 (CRD V) e gli "Orientamenti su sane politiche di remunerazione" emanati dall'EBA a luglio 2021, recepiti in Italia con il 37° aggiornamento della circolare 285/2013 di Banca d'Italia di novembre 2021, hanno introdotto il principio di neutralità di genere nelle politiche di remunerazione, prevedendo la rendicontazione del divario retributivo nei confronti dei Consigli di Amministrazione; dal 2024 sono previsti anche obblighi di rendicontazione di tale divario nei confronti delle autorità di vigilanza;
- la Direttiva 2023/970/UE ("EU Directive on Pay Transparency"), il cui recepimento in Italia è previsto nel 2026, rafforzerà l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne, per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore, attraverso la trasparenza retributiva e i relativi meccanismi di applicazione;
- la Direttiva 2022/2464/UE ("Corporate Sustainability Reporting Directive", cosiddetta CSRD), che regola gli standard di reportistica richiesta nell'ambito dei Bilanci di Sostenibilità, prevede la rendicontazione del divario retributivo di genere all'interno delle organizzazioni.

In questo contesto, il GBCAI rileva nel dettaglio il divario retributivo di genere e presidia il fenomeno nel tempo, rendicontandone gli esiti al Comitato Remunerazioni e al Consiglio di Amministrazione e provvede a definire le opportune azioni correttive gestionali. La parità salariale, infatti, rappresenta sempre di più un driver strategico 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.

Nel corso del 2024 il GBCAI ha confermato la Certificazione sulla parità di genere ai sensi della prassi di riferimento UNI 125:2022, ottenuta nel 2023. La certificazione ha permesso al Gruppo di rafforzare ulteriormente il proprio posizionamento in termini ESG, in particolare sulle tematiche D&I, e di brand identity, in quanto è stato uno dei primi gruppi bancari ad essersi certificato; rappresenta inoltre uno

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 GBCAI ha condotto l'analisi sul Gender Pay Gap, con dati al 31 dicembre 2024. In base alle previsioni normative, il GPG è stato rilevato 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. In termini assoluti, 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; si conferma 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.

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. Tali considerazioni trovano conferma nella possibilità, ammessa dai regolatori, che le banche definiscano modalità ulteriori per analizzare il divario retributivo di genere.

Il GBCAI, in continuità con gli anni precedenti e in linea con le prassi di mercato, 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. La rilevazione effettuata sul 2024 conferma un divario, complessivamente, di importo non rilevante e circoscritto ad un panel limitato di figure. In particolare, si nota 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 principalmente a un gap di rappresentatività e seniority sul quale il GBCAI sta intervenendo da diversi anni attraverso una sempre maggiore valorizzazione della leadership al femminile; l'esigenza di adeguamento graduale delle retribuzioni conferma un'applicazione prudente delle politiche di remunerazione ma, nel breve termine, può avere un impatto sul divario rilevato. La popolazione in perimetro è rappresentata prevalentemente da dirigenti e quadri direttivi in ruoli di medio-alta responsabilità e complessità.

Si segnala infine che 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, nell'arco di un triennio a partire dalla data di rilevazione, 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 e la conferma della Certificazione sulla parità di genere e la formalizzazione di una regolamentazione interna dedicata alla gestione del "gender gap" che definisce 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 112 risorse al 31/12/2024 e con una remunerazione complessiva pari a 22,6 milioni di euro, di cui 15,8 milioni di euro di remunerazione fissa e 6,8 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 2024, 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 2023 del GBCAI.

Denominazione dell'ente/del gruppo	GRUPPO BANCARIO CRÉDIT AGRICOLE ITALIA
Esercizio finanziario per cui è riconosciuta la remunerazione	2023
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	83
Percentuale dei membri del personale più rilevante* che beneficiano della suddetta deroga	75%
Remunerazione complessiva dei membri del personale più rilevante che beneficiano della suddetta deroga (dati in migliaia di euro)	12.442
Di cui: remunerazione variabile (dati in migliaia di euro)	3.066
Di cui: remunerazione fissa (dati in migliaia di euro)	9.376
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	83
Percentuale dei membri del personale più rilevante* che beneficiano della suddetta deroga	75%
Remunerazione complessiva dei membri del personale più rilevante che beneficiano della suddetta deroga (dati in migliaia di euro)	12.442
Di cui: remunerazione variabile (dati in migliaia di euro)	3.066
Di cui: remunerazione fissa (dati in migliaia di euro)	9.376

* 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 2024 viene rappresentata nella Sezione V del presente documento.

7

SEZIONE III**ESITI DELLE VERIFICHE CONDOTTE DALLE FUNZIONI AZIENDALI DI CONTROLLO 2024**

La funzione Internal Audit della Capogruppo Crédit Agricole Italia ha svolto la verifica annuale sulle prassi di remunerazione relative all'anno 2024, 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 2024 nonché dell'adeguata applicazione delle politiche 2023 relativamente all'erogazione delle componenti variabili riconosciute nel 2024.

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 2024 sono coerenti con le linee guida di Casa. In coerenza con gli obiettivi del PMT 2022 - 2025, il Gruppo ha proseguito il percorso di progressivo consolidamento delle iniziative di gender inclusion con incremento della popolazione femminile che ricopre ruoli di responsabilità e riduzione del perimetro di risorse che evidenziano un divario retributivo di genere rispetto all'esercizio precedente. Tali obiettivi sono stati raggiunti anche grazie all'attivazione di specifiche politiche gestionali e di sviluppo competenze manageriali che si ritiene opportuno declinare puntualmente, anche nella forma, nell'ambito delle policy aziendali. Ulteriormente valorizzate le tematiche ESG nell'ambito dei sistemi di incentivazione del personale, mediante la progressiva estensione del perimetro dei destinatari, in particolare per la Rete Commerciale.

La Policy per l'anno 2024 è stata approvata dai Consigli di Amministrazione delle Società del Gruppo e dall'Assemblea di Crédit Agricole Italia. Gli obblighi di informativa al pubblico sono stati ottemperati con la pubblicazione nel sito istituzionale di Gruppo delle Politiche di Remunerazione ed Incentivazione 2024 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 2024 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 2024 a fronte di uscite di personale per incentivazione all'esodo sono state correttamente determinate e liquidate.

In conclusione, la Funzione Audit ritiene che la declinazione interna delle politiche di remunerazione 2024 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 III**ESITI DELLE VERIFICHE CONDOTTE
DALLE FUNZIONI AZIENDALI DI CONTROLLO
2024**



8

SEZIONE IV

INFORMAZIONI QUALITATIVE E QUANTITATIVE - TABELLE INFORMATIVE 2024

8

SEZIONE IV

INFORMAZIONI QUALITATIVE E QUANTITATIVE - TABELLE INFORMATIVE 2024

Attuazione delle politiche di remunerazione del Gruppo nel corso dell'anno 2024

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

Tutte le informazioni quantitative sono aggregate sul perimetro del GBCAI nel suo assetto societario alla data del 31.12.2024.

Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia nel suo assetto societario alla data del 31 dicembre 2024

Informazioni qualitative

Modello EU REMA - Politica di Remunerazione

GRUPPO BANCARIO CRÉDIT AGRICOLE ITALIA

Gli enti descrivono i principali elementi delle loro politiche di remunerazione e le modalità di attuazione di tali politiche. In particolare, sono descritti, se del caso, gli elementi che seguono.

Informazioni qualitative

Informazioni relative agli organi preposti alla vigilanza sulle remunerazioni. Le informazioni comprendono:

- **nome, composizione e mandato dell'organo principale (organo di amministrazione e comitato per le remunerazioni, se del caso) che vigila sulla politica di remunerazione e numero di riunioni tenute da tale organo nel corso dell'esercizio;**

(a)

Il Comitato Remunerazioni è formato da tre componenti non esecutivi, tutti indipendenti. Durante l'anno 2024, 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. Nel corso del 2023 il Comitato Remunerazioni si è riunito 6 volte, affrontando i seguenti temi principali: documento di Politiche di Remunerazione di Gruppo per l'anno 2024; autovalutazione del "personale più rilevante" 2023; 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; "Regolamento Gender Pay Gap"; sistemi di incentivazione economica per l'anno 2024: linee guida; attivazione dei sistemi di incentivazione economica per l'anno 2023; 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 2023) a favore delle Posizioni di Vertice, 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 2023 per la rete commerciale: risultati e proposte; Sistema di Performance Management (MbO) del Personale di Vertice per l'anno 2024; aggiornamento "Policy Incentivazione all'Esodo"; interventi retributivi a favore dei nuovi nominati al Circolo Manageriale 1 di C.A.sa e di altri responsabili di struttura.

(a)	<ul style="list-style-type: none"> • consulenti esterni dei cui servizi ci si è avvalsi, l'organo che li ha incaricati e in quale settore del quadro in materia di remunerazione; <p>Nel 2024 il GBCAI 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.</p> <ul style="list-style-type: none"> • una descrizione dell'ambito di applicazione della politica di remunerazione dell'ente (ad esempio per regione, per linea di business), con indicazione della misura in cui è applicabile a filiazioni e succursali situate in paesi terzi; <p>Le politiche di remunerazione del GBCAI si allineano a quelle definite dalla Capogruppo Crédit Agricole S.A. - specie per le risorse rientranti nei perimetri di gestione diretta (componenti del Comex e appartenenti al c.d. Cercle 1) e per i responsabili delle funzioni di controllo - 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.</p> <ul style="list-style-type: none"> • una descrizione del personale o delle categorie di personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'ente <p>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. 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 31/12/2024 per le politiche di remunerazione del 2025 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. I dettagli sul processo e sui risultati dell'autovalutazione al 31/12/2024 sono riportati nella Sezione V - Politica relativa al processo di identificazione del personale più rilevante.</p>
(b)	<p>Informazioni relative alle caratteristiche e alla struttura del sistema di remunerazione del personale più rilevante. Le informazioni comprendono:</p> <ul style="list-style-type: none"> • un riepilogo delle caratteristiche e degli obiettivi principali della politica di remunerazione e informazioni sul processo decisionale seguito per definire la politica di remunerazione e sul ruolo delle parti interessate; <p>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) "<i>Agir chaque jour dans l'intérêt de nos clients et de la société</i>" 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. Le politiche di remunerazione del GBCAI, definite in coerenza con quelle del Gruppo C.A.sa e con le specificità della nor-</p>

(b)	<p>mativa 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; attenzione al rischio e al rispetto della normativa; sostenibilità economica dei sistemi di remunerazione e incentivazione; competitività; neutralità rispetto al genere; coerenza con l'approccio (al rischio) climatico e ambientale e allineamento con gli obiettivi ESG del GBCAI. Maggiori dettagli sono riportati al paragrafo Principi ispiratori delle Politiche di Remunerazione. Annualmente le Politiche di Remunerazione del GBCAI sono approvate dall'Assemblea degli Azionisti di Crédit Agricole Italia, dopo l'approvazione dei Consigli di Amministrazione delle entità del GBCAI e ottenuto il parere positivo del Comitato Remunerazioni. Le funzioni interne che presidiano Risorse Umane, Gestione Rischi, Conformità, Revisione Interna, Pianificazione Strategica, Organizzazione, Affari Societari e Sostenibilità, partecipano attivamente al processo, secondo le rispettive competenze. Le attività sono adeguatamente tracciate e documentate. I dettagli sono riportati nella Sezione I - Politiche di Remunerazione del GBCAI per l'anno 2025, al paragrafo 1 Definizione delle Politiche di Remunerazione e incentivazione. 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: Componenti degli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo; Personale di Vertice; Altro Personale Dirigente; Personale delle Funzioni Aziendali di Controllo; Personale non Dirigente; Collaboratori Esterni. Dettagli specifici in argomento sono riportati all'interno della Sezione I - Politiche di Remunerazione del GBCAI per l'anno 2025.</p> <ul style="list-style-type: none"> • informazioni sui criteri utilizzati per la valutazione delle performance e l'aggiustamento per i rischi ex ante ed ex post; <p>Per tutti i cluster di popolazione del GBCAI, la remunerazione variabile viene vincolata, anche in coerenza con il "RAF", a soglie prudenziali di capitale e liquidità. In particolare, gli indicatori CET1 ratio e LCR ratio devono mantenersi superiori alla Risk Capacity definita nell'ambito del "Risk Appetite Framework". Oltre ai gate di capitale e liquidità precedentemente individuati, i sistemi incentivanti (laddove definito) prevedono 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 (es. RORWA).</p> <p>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. 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). Dettagli in argomento sono riportati nella Sezione I - Politiche di Remunerazione del GBCAI per l'anno 2025, al paragrafo 2.2.2 Correlazione fra Remunerazione, Performance e Rischi.</p> <ul style="list-style-type: none"> • se l'organo di amministrazione o il comitato per le remunerazioni, ove istituito, ha riesaminato la politica di remunerazione dell'ente nel corso dell'ultimo anno e, in tal caso, un riepilogo delle eventuali modifiche apportate, dei motivi di tali modifiche e del relativo impatto sulla remunerazione; <p>Nel corso del 2024 né il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo Crédit Agricole Italia né il Comitato Remunerazioni hanno riesaminato la politica di remunerazione del GBCAI approvata dall'Assemblea dei Soci della Capogruppo Crédit Agricole Italia in data 24/04/2024 e adottata da parte di tutte le entità del Gruppo.</p> <ul style="list-style-type: none"> • informazioni sul modo in cui l'ente garantisce che il personale che ricopre funzioni di controllo interno sia remunerato indipendentemente dalle attività che controlla; <p>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. Il Management delle Funzioni Aziendali di Controllo risulta destinatario del medesimo sistema di incentivazione</p>
-----	---

(b)	<p>annuale per obiettivi (MbO) rivolto alla generalità del Management, tuttavia, in coerenza con le indicazioni del Regolatore, 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 nella Sezione I - Politiche di Remunerazione del GBCAI per l'anno 2025, al paragrafo 3.5 Personale non Dirigente.</p> <ul style="list-style-type: none"> • politiche e criteri applicati per il riconoscimento della remunerazione variabile garantita e dei trattamenti di fine rapporto. <p>Nell'ambito delle politiche di remunerazione del GBCAI</p> <ul style="list-style-type: none"> - non sono previsti bonus minimi garantiti. Eventuali eccezioni possono essere accordate in casi eccezionali e limitatamente al primo anno di assunzione. I predetti bonus minimi garantiti 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; le anzidette forme di buy out 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. <p>Come previsto dalla normativa, l'Assemblea ordinaria approva i criteri per la determinazione del compenso da accordare in caso di conclusione anticipata dalla carica o risoluzione del rapporto di lavoro, ivi compresi i limiti fissati a detto compenso in termini di annualità della remunerazione fissa e l'ammontare massimo che deriva dalla loro applicazione. I dettagli sono riportati nella Sezione I - Politiche di Remunerazione del GBCAI per l'anno 2025, al paragrafo 6. Condizioni applicate nell'ipotesi di risoluzione del rapporto di lavoro.</p> <p>Descrizione del modo in cui i rischi correnti e futuri sono presi in considerazione nei processi di remunerazione. Le informazioni comprendono un riepilogo dei principali rischi, la loro misurazione e il modo in cui tali misure incidono sulla remunerazione.</p> <p>La correlazione tra remunerazione, performance e rischi è assicurata, per tutta la popolazione aziendale, da: ricorso ad un pay mix bilanciato; 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; 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, relativo alla quota annua in erogazione per tutte le predette tipologie di patto in essere, è vincolato ai gate di capitale e liquidità; 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, ESG/D&I, 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.</p> <p>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).</p> <p>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.</p>
(c)	<p>Descrizione del modo in cui l'ente cerca di collegare le performance rilevate nel periodo di valutazione ai livelli di remunerazione. Le informazioni comprendono:</p> <ul style="list-style-type: none"> • un riepilogo dei principali criteri e metriche di performance dell'ente, delle linee di business e delle singole persone; <p>Per tutti i cluster di popolazione del GBCAI, la remunerazione variabile viene vincolata, anche in coerenza con il "RAF", a soglie prudenziali di capitale e liquidità. In particolare, gli indicatori CET1 ratio e LCR ratio devono mantenersi superiori alla Risk Capacity definita nell'ambito del "Risk Appetite Framework". Oltre ai gate di capitale e liquidità precedentemente individuati, i sistemi incentivanti (laddove definito) prevedono 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 (es. RORWA).</p> <p>La misurazione della performance avviene su più dimensioni, sia quantitative (quali, a titolo esemplificativo, redditività, rischio, sostenibilità) sia qualitative (quali, a titolo esemplificativo, risorse umane, clienti, ESG/D&I, 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. Maggiori dettagli sono riportati al paragrafo 3. Politiche di Remunerazione 2025.</p> <ul style="list-style-type: none"> • un riepilogo di come gli importi della remunerazione variabile individuale sono collegati alle performance individuali e dell'ente; <p>Nel paragrafo 3. Politiche di Remunerazione 2025 sono descritte, nel rispetto delle linee guida dei Sistemi Incentivanti 2025, le caratteristiche e le modalità di erogazione della remunerazione variabile individuale, derivante da sistemi di incentivazione per obiettivi annuali e a lungo termine.</p> <p>In coerenza con le politiche di remunerazione della Capogruppo Crédit Agricole S.A., in caso di definizione e applicazione di 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.</p> <ul style="list-style-type: none"> • informazioni sui criteri utilizzati per determinare l'equilibrio tra i diversi tipi di strumenti riconosciuti, tra cui azioni, partecipazioni al capitale equivalenti, opzioni e altri strumenti; <p>L'erogazione di una quota di remunerazione variabile differita e in strumenti finanziari, prevista per le risorse rientranti nel perimetro del personale più rilevante, risponde alle previsioni delle vigenti disposizioni di vigilanza ed 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.</p>

(d)	<p>I rapporti tra le componenti fissa e variabile della remunerazione stabiliti conformemente all'articolo 94, paragrafo 1, lettera g), della CRD</p> <p>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.</p> <p>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. 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: 200% per il Personale di Vertice delle entità del GBCAI; 100% per Restante personale Dirigente del Gruppo; un terzo per il "personale più rilevante" delle Funzioni Aziendali di Controllo; contenuto per tutto il personale delle Funzioni Aziendali di Controllo; contenuto 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; 100% per il Personale non Dirigente; 100% per i Collaboratori Esterni. Dettagli in argomento sono riportati nella Sezione I - Politiche di Remunerazione del GBCAI per l'anno 2025, al paragrafo 2.2.1 Il Governo del pay mix.</p> <p>Descrizione del modo in cui l'ente cerca di collegare le performance rilevate nel periodo di valutazione ai livelli di remunerazione. Le informazioni comprendono:</p> <ul style="list-style-type: none"> • un riepilogo dei principali criteri e metriche di performance dell'ente, delle linee di business e delle singole persone; <p>Per tutti i cluster di popolazione del GBCAI, la remunerazione variabile viene vincolata, anche in coerenza con il "RAF", a soglie prudenziali di capitale e liquidità. In particolare, gli indicatori CET1 ratio e LCR ratio devono mantenersi superiori alla Risk Capacity definita nell'ambito del "Risk Appetite Framework". Oltre ai gate di capitale e liquidità precedentemente individuati, i sistemi incentivanti (laddove definito) prevedono 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 (es. RORWA).</p> <p>La misurazione della performance avviene su più dimensioni, sia quantitative (quali, a titolo esemplificativo, redditività, rischio, sostenibilità) sia qualitative (quali, a titolo esemplificativo, risorse umane, clienti, ESG/D&I, 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. Maggiori dettagli sono riportati al paragrafo 3. Politiche di Remunerazione 2025.</p> <ul style="list-style-type: none"> • un riepilogo di come gli importi della remunerazione variabile individuale sono collegati alle performance individuali e dell'ente; <p>Nel paragrafo 3. Politiche di Remunerazione 2025 sono descritte, nel rispetto delle linee guida dei Sistemi Incentivanti 2025, le caratteristiche e le modalità di erogazione della remunerazione variabile individuale, derivante da sistemi di incentivazione per obiettivi annuali e a lungo termine.</p> <p>In coerenza con le politiche di remunerazione della Capogruppo Crédit Agricole S.A., in caso di definizione e applicazione di 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.</p> <ul style="list-style-type: none"> • informazioni sui criteri utilizzati per determinare l'equilibrio tra i diversi tipi di strumenti riconosciuti, tra cui azioni, partecipazioni al capitale equivalenti, opzioni e altri strumenti; <p>L'erogazione di una quota di remunerazione variabile differita e in strumenti finanziari, prevista per le risorse rientranti nel perimetro del personale più rilevante, risponde alle previsioni delle vigenti disposizioni di vigilanza ed 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.</p>
(e)	<p>Descrizione del modo in cui l'ente cerca di collegare le performance rilevate nel periodo di valutazione ai livelli di remunerazione. Le informazioni comprendono:</p> <ul style="list-style-type: none"> • un riepilogo dei principali criteri e metriche di performance dell'ente, delle linee di business e delle singole persone; <p>Per tutti i cluster di popolazione del GBCAI, la remunerazione variabile viene vincolata, anche in coerenza con il "RAF", a soglie prudenziali di capitale e liquidità. In particolare, gli indicatori CET1 ratio e LCR ratio devono mantenersi superiori alla Risk Capacity definita nell'ambito del "Risk Appetite Framework". Oltre ai gate di capitale e liquidità precedentemente individuati, i sistemi incentivanti (laddove definito) prevedono 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 (es. RORWA).</p> <p>La misurazione della performance avviene su più dimensioni, sia quantitative (quali, a titolo esemplificativo, redditività, rischio, sostenibilità) sia qualitative (quali, a titolo esemplificativo, risorse umane, clienti, ESG/D&I, 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. Maggiori dettagli sono riportati al paragrafo 3. Politiche di Remunerazione 2025.</p> <ul style="list-style-type: none"> • un riepilogo di come gli importi della remunerazione variabile individuale sono collegati alle performance individuali e dell'ente; <p>Nel paragrafo 3. Politiche di Remunerazione 2025 sono descritte, nel rispetto delle linee guida dei Sistemi Incentivanti 2025, le caratteristiche e le modalità di erogazione della remunerazione variabile individuale, derivante da sistemi di incentivazione per obiettivi annuali e a lungo termine.</p> <p>In coerenza con le politiche di remunerazione della Capogruppo Crédit Agricole S.A., in caso di definizione e applicazione di 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.</p> <ul style="list-style-type: none"> • informazioni sui criteri utilizzati per determinare l'equilibrio tra i diversi tipi di strumenti riconosciuti, tra cui azioni, partecipazioni al capitale equivalenti, opzioni e altri strumenti; <p>L'erogazione di una quota di remunerazione variabile differita e in strumenti finanziari, prevista per le risorse rientranti nel perimetro del personale più rilevante, risponde alle previsioni delle vigenti disposizioni di vigilanza ed 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.</p>

(e)	<p>Per i dettagli si veda il paragrafo 4. Erogazione della remunerazione variabile a favore del “personale più rilevante”.</p> <ul style="list-style-type: none"> • informazioni sulle misure che l’ente attuerà per adeguare la componente variabile della remunerazione nel caso in cui le metriche di misurazione della performance siano deboli, compresi i criteri dell’ente per stabilire che tali metriche sono “deboli”. <p>Per tutti i cluster di popolazione del GBCAI, la remunerazione variabile viene vincolata, anche in coerenza con il “RAF”, a soglie prudenziali di capitale e liquidità. In particolare, gli indicatori CET1 ratio e LCR ratio devono mantenersi superiori alla Risk Capacity definita nell’ambito del “Risk Appetite Framework”. Oltre ai gate di capitale e liquidità precedentemente individuati, i sistemi incentivanti (laddove definito) prevedono 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 (es. RORWA).</p> <p>In casi eccezionali, nel rispetto dei gate di capitale, liquidità e redditività, precedentemente individuati, qualora si verifici la mancata attivazione di condizioni di performance secondarie definite nei sistemi di incentivazione aziendale (MbO e Sistema Incentivante), il Consiglio di Amministrazione, con il parere favorevole del Comitato Remunerazioni, può autorizzare l’erogazione di una componente variabile meritocratica in quota ridotta rispetto al bonus pool performance definito a budget.</p>
(f)	<p>Descrizione delle modalità secondo cui l’ente cerca di adeguare la remunerazione per tenere conto delle performance a lungo termine. Le informazioni comprendono:</p> <ul style="list-style-type: none"> • un riepilogo della politica dell’ente in materia di differimento, pagamento in strumenti, periodi di mantenimento e maturazione della remunerazione variabile, anche laddove differisce tra il personale o le categorie di personale; <p>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 per il personale più rilevante del GBCAI. In particolare è previsto che 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.</p> <p>È previsto altresì quanto segue:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Variabile di “importo particolarmente elevato” (superiore a 425.000 euro): differimento su 5 anni per il 60% del variabile (di cui il 30,5% in phantom share Crédit Agricole) e quota up-front pari al 40% del variabile (di cui il 20% in phantom share Crédit Agricole). Gli strumenti finanziari sono soggetti ad un periodo di retention di 1 anno. - 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: differimento su 5 anni per il 50% del variabile (di cui il 25,5% in phantom share Crédit Agricole) e quota up-front pari al 50% del variabile (di cui il 25% in phantom share Crédit Agricole). Gli strumenti finanziari sono soggetti ad un periodo di retention di 1 anno. - 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: differimento su 4 anni per il 40% del variabile (di cui il 20% in phantom share Crédit Agricole) e quota up-front pari al 60% del variabile (di cui il 30% in phantom share Crédit Agricole). Gli strumenti finanziari sono soggetti ad un periodo di retention di 1 anno. <p>Per i dettagli si veda il paragrafo 4. Erogazione della remunerazione variabile a favore del “personale più rilevante”.</p> <ul style="list-style-type: none"> • informazioni sui criteri dell’ente per le rettifiche ex post (malus durante il periodo di differimento e restituzione dopo la maturazione, se consentiti dal diritto nazionale); <p>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.</p> <p>In particolare, è soggetta a claw back la remunerazione variabile riconosciuta e/o pagata in favore di personale che abbia posto in essere:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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

(f)	<p>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;</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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. <p>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.</p> <p>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). Maggiori dettagli sono riportati al paragrafo 2.2.2 Correlazione fra Remunerazione, Performance e Rischi.</p> <ul style="list-style-type: none"> • se del caso, requisiti di partecipazione azionaria che possono essere imposti al personale più rilevante. <p>Il GBCAI non impone requisiti di partecipazione azionaria al personale più rilevante.</p>
(g)	<p>La descrizione dei principali parametri e delle motivazioni per qualsiasi regime di remunerazione variabile e di ogni altra prestazione non monetaria conformemente all’articolo 450, paragrafo 1, lettera f), del CRR. Le informazioni comprendono:</p> <ul style="list-style-type: none"> • informazioni sugli indicatori specifici di performance utilizzati per determinare le componenti variabili della remunerazione e i criteri utilizzati per determinare il bilanciamento tra i diversi tipi di strumenti riconosciuti, comprese azioni, partecipazioni al capitale equivalenti, strumenti collegati alle azioni, strumenti non monetari equivalenti, opzioni e altri strumenti. <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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).</p> <p>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.</p> <p>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.</p>

(h)	<p>A richiesta dello Stato membro pertinente o dell'autorità competente, la remunerazione complessiva per ciascun membro dell'organo di amministrazione o dell'alta dirigenza.</p> <p>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 pubblicazione delle informazioni all'interno del Pillar III.</p>
(i)	<p>Informazioni sull'eventuale applicazione all'ente di una deroga di cui all'articolo 94, paragrafo 3, della CRD, conformemente all'articolo 450, paragrafo 1, lettera k), del CRR.</p> <ul style="list-style-type: none"> Ai fini di questo punto, gli enti che beneficiano di tale deroga indicano se essa si basa sull'articolo 94, paragrafo 3, lettera a) e/o lettera b), della CRD. Essi indicano inoltre a quali dei principi di remunerazione applicano la deroga o le deroghe, il numero dei membri del personale che beneficiano della deroga o delle deroghe e la loro remunerazione complessiva, suddivisa in remunerazione fissa e remunerazione variabile. <p>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 112 risorse al 31/12/2024 e con una remunerazione complessiva pari a 22,6 milioni di euro, di cui 15,8 milioni di euro di remunerazione fissa e 6,8 milioni di euro di remunerazione variabile.</p>
(j)	<p>I grandi enti pubblicano informazioni quantitative sulla remunerazione dell'organo di amministrazione collettiva, distinguendo tra i membri esecutivi e non esecutivi, conformemente all'articolo 450, paragrafo 2, del CRR.</p> <p>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 pubblicazione delle informazioni all'interno del Pillar III.</p>

Informazioni quantitative sulle remunerazioni ripartite per area di business

RESTANTE PERSONALE: Informazioni quantitative sulle remunerazioni ripartite per area di business										
GRUPPO BANCARIO CRÉDIT AGRICOLE ITALIA - Periodo di riferimento: 2024										
dati in migliaia di euro										
	Organo di amministrazione - funzione di supervisione strategica	Organo di amministrazione - funzione di gestione	Organo di controllo ⁽¹⁾	Banca d'investimento	Servizi bancari al dettaglio	Gestione del risparmio (asset management)	Funzioni Aziendali	Funzioni aziendali di controllo	Tutte le altre	Totale
Personale addetto (numero titolari al 31/12/2024)	-	-	8	125	9.410	-	2.447	312	-	12.302
Remunerazione totale ⁽¹⁾	-	-	515	8.960	618.611	-	162.624	20.511	-	811.221
di cui: remunerazione variabile totale	-	-	-	1.113	59.482	-	12.389	1.377	-	74.361

(1) Per i componenti dell'Organo di Controllo la remunerazione totale è rappresentata dai compensi relativi all'anno 2024 spettanti ai componenti presenti al 31/12/2024. 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 31/12/2024 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 2024 e riferita a prestazioni rese dal personale nel corso dell'anno 2023. 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 2024 e riferite a prestazioni rese dal personale nel corso dell'anno 2023. 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: 2024

dati in migliaia di euro

		a. Organo di Amministrazione - Funzione di Supervisione Strategica (1)	b. Organo di Amministrazione - Funzione di Gestione (2)	c. Altri membri dell'Alta Dirigenza (4)	d. Altri membri del Personale più Rilevante	
1	Remunerazione fissa	Numero membri del Personale più Rilevante (3)	17	4	7	78
2		Remunerazione Fissa Complessiva (5)	700	92	3.307	11.670
3		Di cui in contanti	682	92	3.040	10.870
4		(Non applicabile nell'UE)				
EU-4a		Di cui azioni o partecipazioni al capitale equivalenti				
5		Di cui strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti				
EU-5x		Di cui altri strumenti				
6		(Non applicabile nell'UE)				
7		Di cui altre forme	18	-	267	800
8		(Non applicabile nell'UE)				

		a. Organo di Amministrazione - Funzione di Supervisione Strategica (1)	b. Organo di Amministrazione - Funzione di Gestione (2)	c. Altri membri dell'Alta Dirigenza (4)	d. Altri membri del Personale più Rilevante	
9	Remunerazione variabile	Numero membri del Personale più Rilevante (3)	17	4	7	78
10		Remunerazione Variabile Complessiva (6)	-	-	2.456	4.368
11		Di cui in contanti	-	-	1.207	3.442
12		Di cui differita	-	-	647	251
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	-	-	1.230	717
EU-14b		Di cui differita	-	-	670	251
EU-14x		Di cui altri strumenti				
EU-14y		Di cui differita				
15		Di cui altre forme	-	-	19	204
16		Di cui differita				
17		(Remunerazione complessiva (2 + 10))	700	92	5.763	16.038

(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 31/12/2024 sulla base dei criteri qualitativi e dei criteri quantitativi di cui al Documento di autovalutazione - dicembre 2024 (sono state identificate ulteriori 6 posizioni per le quali non è stato individuato il responsabile al 31/12/2024).
 (4) Personale di Vertice del Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia, identificato nel documento di Politiche di Remunerazione per il 2024, 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 2024 riconosciuti ai componenti presenti al 31/12/2024. 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 31/12/2024 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 2024 e riferita a prestazioni rese dal personale nel corso dell'anno 2023. 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 maturati a fine 2023. La componente "in contanti" è valorizzata sulla base del pay mix e pay out previsto per le varie categorie di personale; comprende la quota in cash derivante da sistemi di incentivazione annuali e a lungo termine, gli importi relativi ai patti, eventuali bonus discrezionali, gli importi in cash relativi al premio aziendale e gli importi in cash relativi ai retention plan maturati a fine 2023. La componente "azioni" è valorizzata al valore nominale. In fase di erogazione l'effettivo controvalore può modificarsi per effetto dell'andamento del prezzo dell'azione sul mercato e del livello di raggiungimento delle condizioni di performance; comprende il "Plan d'Attribution d'Actions Gratuites 2024 de Crédit Agricole SA". 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 la quota "index" derivante da sistemi di incentivazione annuali e a lungo termine, gli importi "index" relativi ai retention plan maturati a fine 2023, il "Talent Reward Plan 2024". 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: 2024

dati in migliaia di euro

		a. Organo di Amministrazione - Funzione di Supervisione Strategica (1)	b. Organo di Amministrazione - Funzione di Gestione (2)	c. Altri membri dell'Alta Dirigenza (3)	d. Altri membri del Personale più Rilevante
Premi facenti parte della remunerazione variabile garantita					
1	Premi facenti parte della remunerazione variabile garantita - Numero dei membri del personale più rilevante				1
2	Premi facenti parte della remunerazione variabile garantita - Importo complessivo				30
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				30
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	-	-	-	1
5	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti in periodi precedenti che sono stati versati nel corso dell'esercizio - Importo complessivo	-	-	-	48
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	-	-	-	4
7	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti nel corso dell'esercizio - Importo complessivo (4)	-	-	-	136
8	Di cui versati nel corso dell'esercizio	-	-	-	136
9	Di cui differiti	-	-	-	
10	Di cui Trattamenti di fine rapporto versati nel corso dell'esercizio non considerati nel limite massimo dei bonus	-	-	-	136
11	Di cui l'importo più elevato riconosciuto a una singola persona	-	-	-	47

(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 2024, e Direttore Generale di Crédit Agricole Leasing Italia.
 (4) Importo complessivo riconosciuto, al netto dell'indennità di preavviso (secondo le misure previste dalla legge e quindi dalla contrattazione collettiva nazionale di settore) e di eventuali patti di non concorrenza per la quota che non eccede l'ultima annualità di remunerazione fissa.

Modello EU REM3: remunerazione differita

GRUPPO BANCARIO CRÉDIT AGRICOLE ITALIA - Periodo di riferimento: 2024

dati in migliaia di euro

		a	b	c	d	e	f	EU-g	EU-h
	Remunerazione differita e soggetta a mantenimento	Importo complessivo della remunerazione differita riconosciuta per periodi di prestazione precedenti (4)	Di cui importi che maturano nel corso dell'esercizio (5)	Di cui importi che matureranno negli esercizi successivi	Importo della correzione delle performance, effettuata nell'esercizio, sulla remunerazione differita che sarebbe dovuta maturare nel corso dell'esercizio	Importo della correzione delle performance, effettuata nell'esercizio, sulla remunerazione differita che sarebbe dovuta maturare in successivi anni di prestazione	Importo complessivo delle correzioni effettuate nel corso dell'esercizio dovute a correzioni implicite ex post (ossia variazioni di valore della remunerazione differita dovute alle variazioni dei prezzi degli strumenti)	Importo complessivo della remunerazione differita riconosciuta prima dell'esercizio, effettivamente versato nel corso dell'esercizio (6)	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	b	c	d	e	f	EU-g	EU-h
	Remunerazione differita e soggetta a mantenimento	Importo complessivo della remunerazione differita riconosciuta per periodi di prestazione precedenti (4)	Di cui importi che maturano nel corso dell'esercizio (5)	Di cui importi che matureranno negli esercizi successivi	Importo della correzione delle performance, effettuata nell'esercizio, sulla remunerazione differita che sarebbe dovuta maturare nel corso dell'esercizio	Importo della correzione delle performance, effettuata nell'esercizio, sulla remunerazione differita che sarebbe dovuta maturare in successivi anni di prestazione	Importo complessivo delle correzioni effettuate nel corso dell'esercizio dovute a correzioni implicite ex post (ossia variazioni di valore della remunerazione differita dovute alle variazioni dei prezzi degli strumenti)	Importo complessivo della remunerazione differita riconosciuta prima dell'esercizio, effettivamente versato nel corso dell'esercizio (6)	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)	3.484	1.032	2.452	-4	-	283	1.766	465
14	In contanti	1.654	449	1.205	-2			449	
15	Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti								
16	Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti	1.830	583	1.247	-2		283	1.317	465
17	Altri strumenti								
18	Altre forme								
19	Altri membri del personale più rilevante	2.247	474	1.773	-	-	200	1.069	157
20	In contanti	923	157	767				157	
21	Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti	5		5					
22	Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti	1.318	317	1.001			200	913	157
23	Altri strumenti								
24	Altre forme								
25	Importo totale	5.731	1.506	4.226	-4	-	483	2.835	621

(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 2024, e Direttore Generale di Crédit Agricole Leasing Italia.
 (4) Comprende quote di retribuzione variabile differita spettanti al personale più rilevante in servizio al 31/12/2024. Le quote si riferiscono agli esercizi 2018, 2019, 2020, 2021 e 2022, 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 2024 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 e per effetto dell'andamento del prezzo dell'azione sul mercato.
 (5) Comprende, ove spettanti, la quinta quota differita della retribuzione variabile relativa all'esercizio 2018, la quarta quota differita della retribuzione variabile relativa all'esercizio 2019, la terza quota differita della retribuzione variabile relativa all'esercizio 2020, la seconda quota differita della retribuzione variabile relativa all'esercizio 2021, la prima quota differita della retribuzione variabile relativa all'esercizio 2022 e gli importi dei retention plan maturati nel corso del 2024, riconosciuti a favore del personale più rilevante in servizio al 31/12/2024.
 (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: 2024

		a.
	EUR	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 2024 riconosciuta ai presenti al 31/12/2024.

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: 2024

dati in migliaia di euro

	Remunerazione dell'organo di amministrazione			Aree di business						
	Organo di amministrazione - funzione di supervisione strategica (1)	Organo di amministrazione - funzione di gestione (2)	Totale organo di amministrazione	Banca d'investimento	Servizi bancari al dettaglio	Gestione del risparmio (asset management)	Funzioni aziendali	Funzioni di controllo interno indipendenti	Tutte le altre	Totale
1	Numero complessivo dei membri del personale più rilevante (3)									
2	17	4	21							
3	Di cui altri membri dell'alta dirigenza (4)									
4				2	36		24	16		
5	Remunerazione complessiva del personale più rilevante									
6	-	-	-	148	2.327	-	3.860	488	-	
7	Di cui remunerazione fissa (6)									
	700	92	792	333	5.766		6.885	1.992		

(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 31/12/2024 sulla base dei criteri qualitativi e dei criteri quantitativi di cui al Documento di autovalutazione - dicembre 2024 (sono state individuate ulteriori 6 posizioni per le quali non è stato individuato il responsabile al 31/12/2024).
 (4) Personale di Vertice del Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia, identificato nel documento di Politiche di Remunerazione per il 2024, e Direttore Generale di Crédit Agricole Leasing Italia.
 (5) Retribuzione variabile riconosciuta nel 2024 e riferita a prestazioni rese dal personale nel corso dell'anno 2023. 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 maturati a fine 2023.
 (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 2024 riconosciuti ai componenti presenti al 31/12/2024. 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 31/12/2024 spettante al personale in servizio alla stessa data, quota di trattamento di fine rapporto maturata nell'anno di riferimento, benefici non monetari riconosciuti sulla base della contrattazione collettiva o di policy/regolamenti di Gruppo. Non comprende gli oneri aziendali (tra i quali la copertura CFE per il personale espatriato) e le voci non considerate componente fissa della retribuzione (es. lavoro straordinario, diarie, rimborsi spese, indennità occasionali, etc).

9

SEZIONE V

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

Il processo di identificazione del “personale più rilevante”

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

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

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

Il processo di identificazione viene realizzato, di regola annualmente, a livello di GBCAI, da parte di un gruppo di lavoro composto dalla 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:

9

SEZIONE V

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

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

In base ai criteri identificati dalla normativa, la funzione responsabile delle Politiche di Remunerazione chiede dati e informazioni a:

- funzione Finanza: dati di CET1 e distribuzione del Capitale Interno alla data necessaria per l'auto-valutazione;
- funzioni Concessione e Gestione Crediti Performing e/o Non Performing Exposure: 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 HR, 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

- 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 Crédit Agricole S.A. 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 sul software aziendale di gestione del personale

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, in modo tempestivo, dell'appartenenza alla categoria del “personale più rilevante” e degli obblighi previsti, oltre che delle implicazioni derivanti dall'identificazione. La suddetta comunicazione può essere effettuata sia in occasione della conclusione dell'annuale processo di autovalutazione per l'identificazione del c.d. “personale più rilevante” sia al momento dell'attribuzione al personale di un incarico rientrante tra le posizioni individuate.

Con particolare riferimento a quest'ultima casistica, saranno presi a riferimento le posizioni identificate, sulla base dei criteri qualitativi, nell'ultima autovalutazione per l'identificazione del “personale più rilevante” effettuata in ordine di tempo, fatto salvo il caso in cui nel frattempo sia intervenuta una rilevante revisione organizzativa che determini la necessità di provvedere all'avvio di un nuovo processo di autovalutazione.

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 comunicazione 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 2024

Nel corso dell'anno 2024, ai sensi delle disposizioni di vigilanza, il GBCAI ha provveduto all'aggiornamento del “personale più rilevante”, la cui composizione, alla data del 31.12.2024, viene di seguito

rappresentata.

Material Risk Takers del Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia nel suo assetto societario alla data del 31 dicembre 2024

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 2024 si è dato corso all'identificazione suddetta che ha

Risk Takers al 31/12/2024	
<p>CA ITALIA</p> <p>AMMINISTRATORE DELEGATO CONDIRETTORE GENERALE VICE DIRETTORE GENERALE RETAIL E DIGITAL VICE DIRETTORE GENERALE RISCHI E CONFORMITA' (vacante) COO - CHIEF OPERATING OFFICER (interim) CHIEF GOVERNANCE OFFICER CHIEF FINANCIAL OFFICER SCO & LE VILLAGE BY CA (interim) RETAIL E CRESCITA WEALTH MANAGEMENT PRIVATE E RETAIL (Resp. nel ruolo da 12/2024) DIR. REGIONALE ROMAGNA - MARCHE DIR. REGIONALE LOMBARDIA NORD MARKETING RETAIL E DIGITAL DIR. REGIONALE TOSCANA-UMBRIA DIR. REGIONALE CENTRO SUD CLO - CHIEF LENDING OFFICER BANCA D'IMPRESA AFFARI E AGRICOLTURA DIR. REGIONALE PARMA - EMILIA EST DIR. REG. MILANO - LOMBARDIA OVEST DIR. REG. VENETO - TRENTO ALTO ADIGE DIR. REGIONALE PIACENZA - LOMBARDIA SUD PRIVATE BANKING DIR. REGIONALE SICILIA DIR. REGIONALE FRIULI VENEZIA GIULIA PIANIF. COMM. CUST. SATIS. E SER. CLIEI DIR. REGIONALE PIEMONTE DIR. REGIONALE LIGURIA RISORSE UMANE DI GRUPPO RELAZ. SOCIALI E POLITICHE DI REMUNERAZ. INTERNAL AUDIT COMPLIANCE RISCHI E CONTROLLI PERMANENTI CONCESSIONE E GESTIONE CREDITI PERFORMING (interim) FINANZA STRATEGIA, PIANIFICAZIONE E CONTROLLO BILANCIO E FISCALE ORGANIZZAZIONE E FUNZIONAMENTO ANTIRICICLAGGIO AUDIT RETE COMMERCIALE CUSTOMER PROTEC. & AUTHORITY RELATIONS</p> <p>STRUTTURE: 83 (78+3 ad interim + 1 posizione vacante + 1 posizione con Responsabile nel ruolo per un periodo inferiore al minimo previsto dalla normativa) MEMBRI CE/CDA: 14 (escluso AD) TOTALE CA ITALIA 97 (83 STRUTTURE + 14 MEMBRI CE/CDA)</p>	<p>CONTROLLO RISCHI DI CREDITO E OPERATIVI ICT COMPL., FRAUD PREVENTION E CONTR. SANZIONI INTERNAZIONALI AUDIT OPERATIONS E AML MODELLI, RISCHI FINANZIARI E ICT AUDIT CREDITO E FINANZA AUDIT IT CONVALIDA ANALISI DI PORTAFOGLIO E REPORTING SVILUPPO E COORDINAMENTO CREDITO BDI COORDIN. COMMERCIALE BANCA D'IMPRESA CAPITAL MARKET AREA TERRITORIALE EMILIA OVEST AREA TERRITORIALE LOMBARDIA NORD FINANZA E TRANSIZIONE DELLE IMPRESE AREA LARGE CORPORATE AREA TERRIT. LOMBARDIA CENTRO SUD AREA TERRITORIALE SICILIA AREA TERRITORIALE NORD OVEST AREA TERRITORIALE TRIVENETO EST AREA TERRITORIALE CENTRO SUD AREA TERRITORIALE ADRIATICA AREA TERRITORIALE EMILIA EST AREA TERRITORIALE TOSCANA E UMBRIA AREA TERRITORIALE TRIVENETO OVEST NON PERFORMING EXPOSURE DEPUTY CLO - CHIEF LENDING OFFICER GESTIONE CREDITI PERFORMING GESTIONE CREDITI PERFORMING RETAIL CONCESSIONE REAL ESTATE E HOTEL CONCESSIONE AFFARI E AGRICOLTURA CONCESS. CREDITI IMPR. PRIV. E REAL EST. CONCESSIONE CREDITI RETAIL CONCESSIONE PRIVATI E POE CONCESSIONE BANCA D'IMPRESA E PRIVATE GEST. CR. PERFORMING B. D'IMP. E PRIV. CONCES. CRED. GESTIONE ORGANI COLLEGIALI DISTRIBUZIONE COMMERCIALE RETAIL - quantitativo AREA GRANDI CLIENTI - quantitativo CHIEF DATA OFFICER - quantitativo AFFARI SOCIETARI E SOSTENIBILITA' - quantitativo</p>
	<p>CA GROUP SOLUTIONS</p> <p>DIRETTORE GENERALE VICE DIRETTORE GENERALE OPERATIONS E REAL ESTATE VICE DIRETTORE GENERALE DIGITAL TRANSFORMATION</p> <p>STRUTTURE: 3 MEMBRI CE/CDA: 2 (esclusi Cond. Gen., VDG Retail e Digital, CGO, CDO, Resp. Affari Soc. e Sost.) TOTALE CA GROUP SOLUTIONS: 5 (3 STRUTTURE + 2 MEMBRI CE/CDA)</p>
	<p>CA LEASING ITALIA</p> <p>DIR. GENERALE VICE DIRETTORE GENERALE COORDINAMENTO CREDITI E OPERATIONS COORD. COMMERCIALE E MARKETING CONCESSIONE CREDITI (interim)</p> <p>STRUTTURE: 5 (4+1 ad interim) MEMBRI CE/CDA: 4 (esclusi Presidente CA Italia, Cond. Gen., CLO) TOTALE CA LEASING ITALIA: 9 (5 STRUTTURE + 4 MEMBRI CE/CDA)</p>
	<p>STELLINE REAL ESTATE</p> <p>STRUTTURE: 0 MEMBRI CE/CDA: 1 TOTALE STELLINE REAL ESTATE: 1 (0 STRUTTURE + 1 MEMBRO CE/CDA)</p>
<p>TOTALE GRUPPO BANCARIO CREDIT AGRICOLE ITALIA: 112 (91 STRUTTURE + 21 MEMBRI CE/CDA)</p>	

portato all'individuazione, alla data del 31.12.2024, dei 112 MRT riepilogati nelle tabelle seguenti. Il medesimo processo di autovalutazione per l'individuazione del “personale più rilevante” svolto nel 2023 si era concluso con l'individuazione, alla data del 31.12.2023, dei 114 MRT indicati nella tabella sotto riportata, già presente nel documento “Politiche di Remunerazione Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia - Anno 2024”.

Risk Takers al 31/12/2023	
CA ITALIA	
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 AGRICOLI-AGRO 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 & OPEN INNOVATION AREA CONCESSIONE CREDITI RETAIL AREA CONCES. CREDITI IMPRESE E PRIVATE AREA CONTROLLO RISCHIO DI CREDITO AREA CONSULENTI FINANZIARI - quantitativo	AREA COORD. COMMER. BANCA D'IMPRESA AREA FINANZA E TRANSIZ. DELLE IMPRESE AREA GESTIONE CREDITO ANOMALO AREA LARGE CORPORATE AREA MONITOR, RISCHI E CONTR. COMPLIANCE AREA PRODOTTI E SVILUPPO AREA RAF MODELLI E REPORTING AREA RISCHI OPERATIVI E CONTROLLI PERM. AREA VALUTAZ. RISCHI E CONSUL. NORMATIVA AREA GRANDI CLIENTI - quantitativo AREA GEST. PERS. CONS. FIN. E RETAIL - quantitativo SER. CONCESSIONE BDI E PRIVATE SER. CONCESSIONE REAL ESTATE E HOTEL SER. CONCESSIONI AFF. E AGRICOLI-AGRO SER. CONCESSIONI PRIVATI E POE SER. CONVALIDA SER. CREDITO ANOMALO BANCA D'IMPRESA SER. CREDITO ANOMALO RETAIL SER. INTELLIGENCE SER. SANZIONI INTERNAZIONALI AREA TERRIT. ADRIATICA AREA TERRIT. LOMBARDIA CENTRO SUD AREA TERRIT. EMILIA EST AREA TERRIT. EMILIA OVEST AREA TERRIT. LOMBARDIA NORD AREA TERRIT. NORD OVEST AREA TERRIT. SICILIA AREA TERRIT. TOSCANA E UMBRIA AREA TERRIT. TRIVENETO EST AREA TERRIT. TRIVENETO OVEST DIR. REG. MILANO - LOMBARDIA OVEST DIR. REGIONALE CENTRO SUD DIR. REGIONALE FRILUI VENEZIA GIULIA DIR. REGIONALE LIGURIA DIR. REGIONALE LOMBARDIA NORD DIR. REGIONALE PARMA - EMILIA EST DIR. REGIONALE PIACENZA - LOMBARDIA SUD DIR. REGIONALE PIEMONTE DIR. REGIONALE ROMAGNA - MARCHE DIR. REGIONALE SICILIA DIR. REGIONALE TOSCANA-UMBRIA DIR. REGIONALE VENETO
STRUTTURA: 87 (84+3 ad interim COO, Resp. BU Integrazione e Resp. BU Raison d'Etre) MEMBRI CE/CDA: 14 (escluso AD) TOTALE CA ITALIA 101 (87 STRUTTURE + 14 MEMBRI CE/CDA)	

Risk Takers al 31/12/2023
CA GROUP SOLUTIONS
DIRETTORE GENERALE VICE DIRETTORE GENERALE STRUTTURA: 2 MEMBRI CE/CDA: 2 (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) TOTALE CA GROUP SOLUTIONS: 4 (2 STRUTTURE + 2 MEMBRI CE/CDA)

Risk Takers al 31/12/2023
CA LEASING ITALIA
DIRETTORE GENERALE COORDINAMENTO CREDITI E OPERATIONS COORD. COMMERCIALE E MARKETING CONCESSIONE CREDITI - interim STRUTTURA: 4 (3+1 ad interim - Resp. Concessione Crediti) MEMBRI CE/CDA: 4 (esclusi Presidente CA Italia, Condirettore Generale CA Italia e VdG Rischi e Conformità CA Italia) TOTALE CA LEASING ITALIA: 8 (4 STRUTTURE + 4 MEMBRI CE/CDA)

Risk Takers al 31/12/2023
STELLINE REAL ESTATE
STRUTTURA: 0 MEMBRI CE/CDA: 1 TOTALE STELLINE REAL ESTATE 1 (0 STRUTTURE + 1 MEMBRI CE/CDA)

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

Come si evince dalle tabelle suesposte, l'attività di identificazione ha condotto complessivamente all'individuazione nel 2024 di 2 MRT in meno rispetto al 2023, a fronte della riduzione del numero di strutture, riconducibile, tra l'altro, alla revisione organizzativa aziendale messa in atto nel corso del primo semestre del 2024.

Di seguito, per maggiore chiarezza, viene riportata una tabella di sintesi con l'elenco delle principali differenze tra il 2024 e il 2023. Dalla tabella si può rilevare, tra l'altro, il dettaglio dei MRT identificati per la prima volta nel 2024. Al fine di garantire completezza ed esaustività di informazione, occorre precisare che nella rappresentazione sotto riportata non sono state valorizzate le evidenze relative alle funzioni che nell'ambito della revisione organizzativa sopra menzionata sono state interessate esclusivamente da una variazione di mera denominazione.

CA ITALIA	
NEW RISK TAKERS	OLD RISK TAKERS
CONCESSIONE E GESTIONE CREDITI PERFORMING MARKETING RETAIL E DIGITAL PIANIF. COMM. CUST. SATIS. E SER. CLIE STRATEGIA, PIANIFICAZIONE E CONTROLLO SCO & LE VILLAGE BY CA WEALTH MANAGEMENT PRIVATE E RETAIL SVILUPPO E COORDINAMENTO CREDITO BDI AUDIT RETE COMMERCIALE CAPITAL MARKET CONCESS. CREDITI IMPR. PRIV. E REAL EST. CONTROLLO RISCHI DI CREDITO E OPERATIVI ICT COMPL. FRAUD PREVENTION E CONTR. MODELLI, RISCHI FINANZIARI E ICT CUSTOMER PROTEC. & AUTHORITY RELATIONS GESTIONE CREDITI PERFORMING RETAIL GEST. CR. PERFORMING B. D'IMP. E PRIV. ANALISI DI PORTAFOGLIO E REPORTING GESTIONE CREDITI PERFORMING CONCES. CRED. GESTIONE ORGANI COLLEGIALI DISTRIBUZIONE COMMERCIALE RETAIL - QUANTITATIVO AUDIT OPERATIONS E AML AUDIT CREDITO E FINANZA AUDIT IT DIR. REG. VENETO - TRENTO ALTO ADIGE CHIEF DATA OFFICER - QUANTITATIVO AFFARI SOCIETARI E SOSTENIBILITÀ - QUANTITATIVO	DIR. ACQUISTI E GOVERNO COSTI - quantitativo AREA CONSULENTI FINANZIARI - quantitativo DIR. CREDITO DIR. MARKETING PRIVATI E DIGITAL DIR. PIANIFICAZIONE CRM E PERFORMANCE DIR. PIANIFICAZIONE E CONTROLLO 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 BUSINESS UNIT RAISON D'ETRE BUSINESS UNIT SVILUPPO E COORD. CREDITO BDI AREA AUDIT PROCESSI E FUNZIONI CENTRALI AREA AUDIT RETE RETAIL AREA CAPITAL MARKET & OPEN INNOVATION AREA CONCES. CREDITI IMPRESE E PRIVATE AREA CONTROLLO RISCHIO DI CREDITO AREA GESTIONE CREDITO ANOMALO AREA MONITOR, 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 GEST. PERS. CONS. FIN. E RETAIL - quantitativo SER. CREDITO ANOMALO BANCA D'IMPRESA SER. CREDITO ANOMALO RETAIL DIR. REGIONALE VENETO
STRUTTURA: 26	STRUTTURA: 30
DIFF. CA ITALIA (STRUTTURA): -4	
DIFF. CA ITALIA (MEMBRI CE/CDA): -	
DIFF. RISK TAKERS CA ITALIA: -4	

TOTALE GRUPPO BANCARIO CRÉDIT AGRICOLE ITALIA: 112 (91 STRUTTURE + 21 MEMBRI CE/CDA)

CA GROUP SOLUTIONS	
NEW RISK TAKERS	OLD RISK TAKERS
VICE DIRETTORE GENERALE OPERATIONS E REAL ESTATE VICE DIRETTORE GENERALE DIGITAL TRANSFORMATION STRUTTURA: 2	VICE DIRETTORE GENERALE STRUTTURA: 1
DIFF. CA GROUP SOLUTIONS (STRUTTURA): +1	
DIFF. CA GROUP SOLUTIONS (MEMBRI CE/CDA): -	
DIFF. RISK TAKERS CA GROUP SOLUTIONS: +1	

CA LEASING ITALIA	
NEW RISK TAKERS	OLD RISK TAKERS
VICE DIRETTORE GENERALE STRUTTURA: 1	STRUTTURA: -
DIFF. CA LEASING ITALIA (STRUTTURA): +1	
DIFF. CA LEASING ITALIA (MEMBRI CE/CDA): -	
DIFF. RISK TAKERS CA LEASING ITALIA: +1	

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



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



AGIRE OGNI
GIORNO  PER
IL DOMANI
CRÉDIT AGRICOLE