

POLITICHE DI REMUNERAZIONE GRUPPO BANCARIO CRÉDIT AGRICOLE ITALIA



ANNO 2026 . SINTESI DEL DOCUMENTO



Lettera del Presidente del Comitato Remunerazioni
Dott.ssa Maria Anghileri

Gentili azioniste e azionisti,

in qualità di Presidente del Comitato Remunerazioni, insieme ad Anna Maria Fellegara e Annalisa Sassi, membri del Comitato, ho il piacere di presentarvi il documento “Politiche di Remunerazione del Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia - anno 2026” al cui interno viene fornita, tra l’altro, anche una puntuale rendicontazione delle attività svolte in materia di remunerazione nel corso dell’esercizio appena chiuso.

Nel 2025 lo scenario internazionale ha evidenziato una crescita resiliente dell’economia globale in un contesto di minore incertezza, ma con andamenti differenziati fra le diverse aree. La crescita economica nell’area Euro, in particolare, è stata superiore alle attese grazie all’aumento delle esportazioni, a più favorevoli condizioni di finanziamento, al ritorno dell’inflazione su ritmi in linea con gli obiettivi della BCE e allo stimolo agli investimenti forniti dai fondi comunitari. Permangono comunque aspetti di incertezza riconducibili alle tensioni geopolitiche internazionali e alle dinamiche del commercio internazionale. In questo complesso contesto economico, il nostro Gruppo ha operato confermando il proprio impegno a sostegno dell’economia reale a supporto di imprese e famiglie e rafforzando la consueta vicinanza al territorio, ripagando la fiducia accordata degli investitori e della clientela.

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

Il nostro Gruppo inoltre è impegnato a seguire 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).

La politica di remunerazione per il 2026 è dunque stata formulata mirando a definire un sistema retributivo sostenibile, efficace e trasparente, in linea con le best practices del mercato italiano, considerando sia le previsioni delle Autorità di Vigilanza, tra l’altro anche con riferimento agli orientamenti EBA/GL/2023/05, pubblicati il 13 giugno 2023, destinati agli enti per migliorare la possibilità di risoluzione, sia la situazione economica internazionale sia il quadro normativo e finanziario interno ed in particolare del settore del Credito.

Quest'ultimo è stato influenzato, tra l'altro, dal rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro, siglato nel 2023, che ha richiesto di innalzare il livello di attenzione sul tema dei costi operativi e in particolare sul presidio del costo del lavoro. Le Politiche di Remunerazione del Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia, in coerenza con le Politiche di Remunerazione della Capogruppo Crédit Agricole S.A., sono ispirate 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 ed esterni al Gruppo, in una prospettiva di lungo termine. Anche nel 2026 abbiamo confermato l'attenzione per il rispetto dei principi 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, oltre che della responsabilità sociale d'impresa e della sostenibilità climatica e ambientale (in linea con gli orientamenti di Crédit Agricole S.A. sulla transizione energetica).

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 e nel 2025. Il nostro è stato uno dei primi gruppi bancari in Italia ad ottenere questo importante riconoscimento, il quale rappresenta uno strumento fondamentale che permette di monitorare lo sviluppo e la qualità dei nostri processi, oltre a renderci confrontabili sul mercato e ci consente di rafforzare il posizionamento in termini di brand identity.

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 continua a mantenere il tema della parità di genere tra le componenti chiave della propria strategia aziendale. Con particolare riferimento alla parità salariale, in vista del recepimento nel 2026 della Direttiva Pay Transparency, è utile sottolineare che il nostro Gruppo ha avviato una progettualità dedicata, inserita nel nuovo Piano a Medio Termine, con l'obiettivo di assicurare l'indirizzo di tutte le attività propedeutiche ad ottemperare alle richieste normative, nel rispetto delle scadenze definite.

L'obiettivo della Relazione sulla Remunerazione 2026 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 dei positivi risultati ottenuti dal Gruppo in un contesto economico internazionale complesso e incerto sia dell'approccio prudente, lungimirante e flessibile sulla quale è fondata e che considera adeguatamente gli effetti provocati da fattori esogeni e ambientali.

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 2026 esposte nella nostra Relazione.

Cordiali saluti.

Maria Anghileri

INTRODUZIONE

Lo scenario economico internazionale nel 2025 ha evidenziato una crescita resiliente dell'economia globale in un contesto di minore incertezza, ma con andamenti differenziati fra le diverse aree.

La crescita economica nell'area Euro, in particolare, è stata superiore alle attese grazie all'aumento delle esportazioni, a più favorevoli condizioni di finanziamento, al ritorno dell'inflazione su ritmi in linea con gli obiettivi della BCE e allo stimolo agli investimenti forniti dai fondi comunitari. Permangono comunque aspetti di incertezza riconducibili alle tensioni geopolitiche internazionali e alle dinamiche del commercio internazionale. In Europa la dinamica del Pil è risultata in lieve accelerazione, caratterizzata però da andamenti eterogenei nei principali paesi. In Italia si è registrata una leggera crescita, determinata dal contributo positivo dei consumi finali, dagli investimenti e dalla domanda estera, continuano le difficoltà nell'industria, mentre tengono i servizi. La dinamica di crescita è inoltre sostenuta anche dal recupero delle retribuzioni e dell'occupazione, oltre che dalla ripresa degli investimenti.

In questo contesto che continua ad essere complesso, 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 cui 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. Non possono inoltre essere trascurati gli effetti dell'ultimo rinnovo del CCNL del credito, siglato nel 2023, che ha richiesto in particolare di innalzare il livello di attenzione sul presidio dei costi operativi, tra cui il costo del lavoro.

La definizione delle politiche di remunerazione del Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia (di seguito anche GBCAI) per l'anno 2026 prevede, in continuità con gli anni precedenti, un approccio prudente, lungimirante, flessibile e attento al rischio e conferma 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 e al nuovo Piano a Medio Termine del Gruppo Crédit Agricole "ACT 2028".

La presente Relazione è finalizzata a informare il pubblico in merito a principi, criteri e modalità di attuazione delle politiche di remunerazione adottate a valle dei prescritti percorsi deliberativi.

Considerate la complessità della materia e l'articolazione del quadro normativo di riferimento con l'obiettivo di accrescere la chiarezza espositiva del documento e in continuità con gli scorsi anni, 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 2026;
- Sezione II, relativa alle Politiche di Remunerazione attuate nel corso dell'anno 2025;
- Sezione III, riservata agli esiti delle verifiche condotte dalle Funzioni di Controllo nel 2025;
- Sezione IV, relativa alle informazioni qualitative e quantitative per il 2025, previste dalla vigente normativa (le c.d. "tabelle informative");
- Sezione V, inerente alla politica relativa al processo di identificazione del "personale più rilevante".

INFORMAZIONI QUALITATIVE E QUANTITATIVE

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 31.12.2025.

Gruppo bancario Crédit Agricole Italia nel suo assetto societario alla data del 31 dicembre 2025

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;**

Il Comitato Remunerazioni è formato da tre componenti non esecutivi, in maggioranza indipendenti. Durante l'anno 2025, ai lavori del Comitato hanno partecipato il Presidente del Collegio Sindacale (o altro sindaco da quest'ultimo designato) e il Responsabile della funzione Risorse Umane di Gruppo (o persona da questi delegata). 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 2025 il Comitato Remunerazioni si è riunito 5 volte, affrontando i seguenti temi principali: linee guida sui sistemi incentivanti 2025; documento di Politiche di Remunerazione di Gruppo per l'anno 2025; autovalutazione del "personale più rilevante" 2024; informativa sul rapporto 2:1 tra remunerazione variabile e fissa per il Personale di Vertice; neutralità delle politiche di remunerazione rispetto al genere (Gender Pay Gap); attivazione dei sistemi di incentivazione economica per l'anno 2024; interventi retributivi (inclusa la definizione della remunerazione variabile relativa all'anno 2024) a favore del Personale di Vertice e degli altri membri del Comitato di Direzione Ristretto, dei Responsabili delle Funzioni Aziendali di Controllo e delle principali funzioni aziendali del Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia; sistema di incentivazione economica dell'anno 2024 per la rete commerciale: risultati e proposte; compenso dell'Amministratore Delegato di Crédit Agricole Italia; compensi per i componenti degli Organi Sociali di Crédit Agricole Italia; Sistema di Performance Management (MbO) delle Posizioni Apicali del Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia per l'anno 2025; pacchetto retributivo del C.F.O./Dirigente Preposto di Crédit Agricole Italia; Rinnovo del CCNL dei Dirigenti del Credito.

- **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;**

Nel 2025 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.

- (a)
- **una descrizione dell'ambito di applicazione della politica di remunerazione dell'ente (ad esempio per regione, per linea di business), con indicazioni della misura in cui è applicabile a filiazioni e succursali situate in paesi terzi;**

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.

- **una descrizione del personale o delle categorie di personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'ente**

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 31/12/2025 per le politiche di remunerazione del 2026 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 31/12/2025 sono riportati nella Sezione V - Politica relativa al processo di identificazione del personale più rilevante.

Informazioni relative alle caratteristiche e alla struttura del sistema di remunerazione del personale più rilevante. Le informazioni comprendono:

- **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;**

Le politiche di remunerazione del GBCAI sono definite con l'obiettivo di pervenire, nell'interesse di tutti gli stakeholder (Azionisti, Clienti e Dipendenti), a sistemi di remunerazione in linea con i valori, le strategie e gli obiettivi aziendali e coerenti con il quadro normativo di riferimento. La "raison d'être" del Gruppo Crédit Agricole S.A. (di seguito Gruppo C.A.sa) "Agir chaque jour dans l'intérêt de nos clients et de la société" si riflette nella filosofia retributiva del Gruppo che bilancia le esigenze di un mercato sempre più competitivo con l'obiettivo di mantenere la propria posizione di leadership a livello internazionale e rappresentare i valori di correttezza, trasparenza e merito su cui sono stati costruiti e mantenuti nel tempo il suo successo e la sua reputazione. A partire da tali principi, il documento "Politique de Rémunération du Groupe Crédit Agricole SA" definisce, in applicazione della normativa comunitaria, linee guida applicabili a tutte le entità del Gruppo C.A.sa. 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; 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 2026, 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 2026.

- **informazioni sui criteri utilizzati per la valutazione delle performance e l'aggiustamento per i rischi ex ante ed ex post;**

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 rispettare i limiti di Risk Capacity definiti 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).

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 2026, al paragrafo 2.2.2 Correlazione fra Remunerazione, Performance e Rischi.

- **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;**

Nel corso del 2025 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 23/04/2025 e adottata da parte di tutte le entità del Gruppo.

- **informazioni sul modo in cui l'ente garantisce che il personale che ricopre funzioni di controllo interno sia remunerato indipendentemente dalle attività che controlla;**

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 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 2026, al paragrafo 3.5 Personale non Dirigente.

- **politiche e criteri applicati per il riconoscimento della remunerazione variabile garantita e dei trattamenti di fine rapporto.**

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.

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 2026, al paragrafo 6. Condizioni applicate nell'ipotesi di risoluzione del rapporto di lavoro.

(b)

(c)	<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 Piano di Medio Termine "ACT 2028" 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>
	(d)
(e)	

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

- **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;**

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. È previsto altresì quanto segue:

- 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 erogata 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 erogata 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.
- Per i dettagli si veda la Sezione I - Politiche di Remunerazione del GBCAI per l'anno 2026, paragrafo 4. Erogazione della remunerazione variabile a favore del "personale più rilevante".

- **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);**

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

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

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

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

La durata minima nella quale trovano applicazione le citate clausole di claw back è di 5 anni a decorrere dalla data di pagamento (sia per la quota up front che per quella differita). Maggiori dettagli sono riportati nella Sezione I - Politiche di Remunerazione del GBCAI per l'anno 2026, al paragrafo 2.2.2 Correlazione fra Remunerazione, Performance e Rischi

- **se del caso, requisiti di partecipazione azionaria che possono essere imposti al personale più rilevante.**

Il GBCAI non impone requisiti di partecipazione azionaria al personale più rilevante.

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:

- **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.**

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, di norma, 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.

A richiesta dello Stato membro pertinente o dell'autorità competente, la remunerazione complessiva per ciascun membro dell'organo di amministrazione o dell'alta dirigenza.

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 3.

(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 120 risorse al 31/12/2025 e con una remunerazione complessiva pari a 24,0 milioni di euro, di cui 16,9 milioni di euro di remunerazione fissa e 7,1 milioni di euro di remunerazione variabile.</p>
(ii)	<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 3.</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: 2025 - dati in migliaia di euro

	Organo di amministrazione - funzione di supervisione strategica	Organo di amministrazione - funzione di gestione	Organo di controllo ²	Banca d'investimento	Servizi bancari al dettaglio	Gestione del risparmio (asset management)	Funzioni Aziendali	Funzioni aziendali di controllo	Tutte le altre	Totale
Personale addetto (numero titolari al 31/12/2025)	-	-	8	127	8.939	-	2.389	315	-	11.777
Remunerazione totale¹	-	-	518	9.100	625.596	-	165.261	21.449	-	821.923
di cui: remunerazione variabile totale	-	-	-	1.112	63.954	-	12.615	1.538	-	79.220

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.

¹ Per i componenti dell'Organo di Controllo la remunerazione totale è rappresentata dai compensi relativi all'anno 2025 spettanti ai componenti presenti al 31/12/2025. 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 31/12/2025 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 2025 e riferita a prestazioni rese dal personale nel corso dell'anno 2024. 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.

Informazioni quantitative sulle remunerazioni del “personale più rilevante”

Modello EU REM1: remunerazione riconosciuta per l'esercizio

GRUPPO BANCARIO CRÉDIT AGRICOLE ITALIA - periodo di riferimento: 2025 - dati in migliaia di euro

		a	b	c	d
		Organo di Amministrazione - Funzione di Supervisione Strategica ¹	Organo di Amministrazione - Funzione di Gestione ²	Altri membri dell'Alta Dirigenza ⁴	Altri membri del Personale più Rilevante
1	Numero membri del Personale più Rilevante ³	21	-	7	87
2	Remunerazione Fissa Complessiva ⁵	674	-	3.046	13.226
3	Di cui in contanti	674	-	2.795	12.263
4	(non applicabile nell'UE)				
EU-4a	Remunerazione Fissa	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	1	-	251	963
8	(Non applicabile nell'UE)				
		a	b	c	d
		Organo di Amministrazione - Funzione di Supervisione Strategica ¹	Organo di Amministrazione - Funzione di Gestione ²	Altri membri dell'Alta Dirigenza ⁴	Altri membri del Personale più Rilevante
9	Numero membri del Personale più Rilevante ³	21	-	7	87
10	Remunerazione variabile complessiva ⁶			2.320	4.761
11	Di cui in contanti			1.140	3.648
12	Di cui differita			613	340
EU-13a	Remunerazione Variabile	Di cui azioni o partecipazioni al capitale equivalenti			
EU-14a		Di cui differita			
EU-13b	Di cui strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti				
EU-14b	Di cui differita				
EU-14x	Di cui altri strumenti				
EU-14y	Di cui differita				
15	Di cui altre forme			21	253
16	Di cui differita				
17	Remunerazione complessiva (2 + 10)	674	-	5.366	17.987

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 Il Comitato Esecutivo al 31/12/2025 non risulta costituito.

3 Rientrano nella categoria le posizioni individuate alla data del 31/12/2025 sulla base dei criteri qualitativi e dei criteri quantitativi di cui al Documento di autovalutazione - dicembre 2025 (sono state identificate ulteriori 5 posizioni per le quali non è stato individuato il responsabile al 31/12/2025).

4 Personale di Vertice del Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia, identificato nel documento di Politiche di Remunerazione per il 2025, 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 2025 riconosciuti ai componenti presenti al 31/12/2025. Comprende: compenso previsto per la carica, compenso riconosciuto per l'eventuale partecipazione a Comitati ed eventuali gettoni di presenza relativi ad incarichi ricoperti nelle Società del Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia. Non comprende eventuali rimborsi spese, IVA, etc. e i compensi riversati alla Società.

6 Per il personale dipendente, che include anche l'Amministratore Delegato di CA Italia, assunto con contratto di collaborazione, comprende la remunerazione annua lorda al 31/12/2025 spettante al personale in servizio alla stessa data, quota di trattamento di fine rapporto maturata nell'anno di riferimento, benefici non monetari riconosciuti sulla base della contrattazione collettiva o di policy/regolamenti di Gruppo. Non comprende gli oneri aziendali (tra i quali la copertura CFE per il personale espatriato) e le voci non considerate componente fissa della retribuzione (es. lavoro straordinario, diarie, rimborsi spese, indennità occasionali, etc.).

7 Retribuzione variabile riconosciuta nel 2025 e riferita a prestazioni rese dal personale nel corso dell'anno 2024. 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 2024.

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 2024. 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 2025 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 2024, il "Talent Reward Plan 2025". 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: 2025 - dati in migliaia di euro

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

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

² Il Comitato Esecutivo al 31/12/2025 non risulta costituito.

³ Personale di Vertice del Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia, identificato nel documento di Politiche di Remunerazione per il 2025, 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: 2025 - 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 precedenti⁴	Di cui importi che maturano nel corso dell'esercizio⁵	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'esercizio⁶	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	3.553	1.189	2.364	10	-	300	567
14	In contanti	1.747	585	1.161	5		548	
15	Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti							
16	Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti	1.807	604	1.202	5	300	1.255	567
17	Altri strumenti							
18	Altre forme							
19	Altri membri del personale più rilevante	2.143	653	1.490	-	-	127	179
20	In contanti	950	276	673			194	
21	Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti	10		10				
22	Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti	1.184	377	807		127	804	179
23	Altri strumenti							
24	Altre forme							
25	Importo totale	5.697	1.843	3.854	10	-	427	746

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 Il Comitato Esecutivo al 31/12/2025 non risulta costituito.

3 Personale di Vertice del Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia, identificato nel documento di Politiche di Remunerazione per il 2025, e Direttore Generale di Crédit Agricole Leasing Italia.

4 Comprende quote di retribuzione variabile differita spettanti al personale più rilevante in servizio al 31/12/2025. Le quote si riferiscono agli esercizi 2019, 2020, 2021, 2022 e 2023, 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 2025 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 2019, la quarta quota differita della retribuzione variabile relativa all'esercizio 2020, la terza quota differita della retribuzione variabile relativa all'esercizio 2021, la seconda quota differita della retribuzione variabile relativa all'esercizio 2022, la prima quota differita della retribuzione variabile relativa all'esercizio 2023 e gli importi dei retention plan maturati nel corso del 2025, riconosciuti a favore del personale più rilevante in servizio al 31/12/2025.

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: 2025

		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	1
3	Da 2 000 000 a meno di 2 500 000	
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 2025 riconosciuta ai presenti al 31/12/2025.

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: 2025 - dati in migliaia di euro

	a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	
	Remunerazione dell'organo di amministrazione			Aree di business							
Remunerazione differita e soggetta a mantenimento	Organo di amministrazione - funzione di supervisione e 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									115	
2	Di cui membri dell'organo di amministrazione		21								
3	Di cui altri membri dell'alta dirigenza ⁴										7
4	Di cui altri membri del personale più rilevante			2	44		25	16			
5	Remunerazione complessiva del personale più rilevante		674	336	10.054	-	10.434	2.529	-		
6	Di cui remunerazione variabile ⁵		-	70	2.945		3.582	483			
7	Di cui remunerazione fissa ⁶		674	266	7.108		6.851	2.046			

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 Il Comitato Esecutivo al 31/12/2025 non risulta costituito.

³ Rientrano nella categoria le posizioni individuate alla data del 31/12/2025 sulla base dei criteri qualitativi e dei criteri quantitativi di cui al Documento di autovalutazione - dicembre 2025 (sono state individuate ulteriori 5 posizioni per le quali non è stato individuato il responsabile al 31/12/2025).

⁴ Personale di Vertice del Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia, identificato nel documento di Politiche di Remunerazione per il 2025, e Direttore Generale di Crédit Agricole Leasing Italia.

⁵ Retribuzione variabile riconosciuta nel 2025 e riferita a prestazioni rese dal personale nel corso dell'anno 2024. 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 2024.

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 2025 riconosciuti ai componenti presenti al 31/12/2025. 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 31/12/2025 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).