

Politiche di Remunerazione Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia 2026

1

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 tralasciati 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”.

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> .
Assegnazioni Gratuite di Azioni (AGA)	Piani di assegnazione gratuita di azioni definiti dalla Capogruppo Crédit Agricole S.A. in favore dei propri dipendenti interessati dalla mobilità internazionale.
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 <i>performance</i> 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 <i>retention</i> .
Cap	livello massimo raggiungibile.
Cash	componente in denaro della remunerazione variabile.
Cercle 1	è il “Circolo Manageriale” 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, Vice Direttore Generale Rischi e Conformità di Crédit Agricole Italia (posizione attualmente non ricoperta), Direttore Generale di Crédit Agricole Group Solutions/Chief Operating Officer, 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 va-

	lutazione 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 <i>bonus</i> 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 <i>stress</i> definito dall’Autorità

	di Vigilanza. È definito come il rapporto fra lo <i>stock</i> di “ <i>asset</i> 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. Cercle 1 (ove individualmente previsto) che si affianca al sistema di incentivazione di <i>performance management</i> (<i>MbO</i>) ordinario.
Malus	meccanismi correttivi <i>ex post</i> sulla base dei quali il <i>bonus pool</i> e/o i relativi <i>bonus</i> individuali maturati possono ridursi, fino all’eventuale azzeramento.
MbO	“ <i>Management by Objectives</i> ”, Sistema di incentivazione e di valutazione delle <i>performance</i> 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 <i>bonus</i> .
Peer Group	campione di Banche prese a riferimento ai fini di <i>benchmark</i> 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 <i>bonus</i> ed il prezzo dell’azione rilevato al momento dell’assegnazione; i criteri di rilevazione sono definiti in coordinamento con C.A.sa.
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

Up-front	modalità di erogazione dei <i>bonus</i> collegata alla <i>performance</i> 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 <i>welfare</i> .

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:



personale. In coerenza a questo principio, nel 2019 è stata pubblicata la “Carta del Rispetto” che tutela le diversità di genere e il rispetto della persona e promuove un approccio tra le persone basato sulla collaborazione, sul rapporto umano e sul confronto, e nel 2022 il Consiglio di Amministrazione di Crédit Agricole Italia ha approvato una regolamentazione interna che risponde alla finalità di rappresentare le azioni realizzate dal GBCAI per la gender equality a livello di corporate governance e di organizzazione aziendale, delineando i piani programmatici per assicurare che le pari opportunità siano effettive e trasversali, con piena valorizzazione del talento femminile e più in generale di tutte le diversità.

Il Gruppo ha inoltre scelto di consolidare le proprie strategie di valorizzazione femminile e delle pari opportunità sottoscrivendo la carta di ABI “Donne in Banca: valorizzare la diversità di genere”. Il documento intende promuovere i valori della diversità di genere e dell’inclusione, in tutte le fasi e i livelli del rapporto di lavoro. Come gesto concreto di vicinanza alle donne vittime di violenza, il 25 novembre 2020, in occasione della Giornata internazionale per l’eliminazione della violenza contro le donne, il Gruppo ha aderito al protocollo di intesa ABI in favore delle donne vittima di violenza di genere. Nel 2025 il Gruppo ha confermato la Certificazione sulla Parità di Genere ai sensi della prassi di riferimento UNI 125:2022, ottenuta nel 2023 e nel 2024, 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.

C.A.sa prevede inoltre, in favore dei propri dipendenti interessati dalla mobilità internazionale, l’assegnazione di piani di Assegnazione Gratuita di Azioni (AGA) che vengono attribuiti dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo C.A.sa. La stessa C.A.sa individua i beneficiari, definisce le condizioni di performance, misura il raggiungimento dei risultati e attribuisce gli strumenti alla maturazione, nel rispetto delle normative vigenti in materia di remunerazione variabile.

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 2024/3172, la cui pubblicazione integrale viene effettuata all'interno del Pillar 3.

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

