

A photograph of a modern, multi-story brick building with large windows. A paved walkway made of colorful stones leads from the foreground towards the building, lined with young green trees. A person in a dark suit is walking away from the camera on the right side of the path. The sky is clear and blue.

Politiche di Remunerazione Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia

Anno 2022



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

Anno 2022

LETTERA DEL PRESIDENTE DEL COMITATO REMUNERAZIONI DOTT.SSA EVELINA CHRISTILLIN

Gentili azioniste e azionisti,
in qualità di Presidente del Comitato Remunerazioni, insieme ai componenti Michel Mathieu e Lamberto Frescobaldi Franceschi Marini, Vi proponiamo il documento “Politiche di Remunerazione del Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia – anno 2022” che riporta, tra l’altro, la rendicontazione delle stesse per l’anno 2021.



Nell’anno appena trascorso, gli Organi Sociali del Gruppo hanno continuato a dedicare particolare attenzione al tema delle politiche di remunerazione e incentivazione, anche alla luce dell’evoluzione della normativa europea e nazionale in materia, la cui principale novità è rappresentata dalla Direttiva 2019/878/UE (cosiddetta CRD V), le cui principali novità sono state recepite nell’ordinamento italiano dal 37° aggiornamento della Circolare Banca d’Italia n. 285 del 17 dicembre 2013.

Il Comitato Remunerazioni, nel formulare le Politiche di Remunerazione per l’anno 2022, ha inoltre proseguito il percorso, già intrapreso nel corso degli ultimi anni, mirante a definire un impianto retributivo efficace e trasparente, rispettoso del quadro normativo di riferimento e allineato alle best practice del mercato italiano. Le politiche di remunerazione continuano altresì a prestare la massima attenzione sia al rispetto dei requisiti prudenziali sia al perseguimento di un risultato sostenibile.

La definizione delle politiche di remunerazione per il 2022 è stata effettuata tenendo nella necessaria considerazione l’incertezza dello scenario economico globale, auspicando una ripresa dopo l’emergenza sanitaria che ha interessato tutti i settori e anche gli enti creditizi. Le politiche prestano la massima attenzione ai principi di prudenza e lungimiranza, al fine di rispettare rigorosamente i requisiti di solidità e di liquidità e di rafforzare i sistemi di presidio e controllo del proprio profilo di rischio, e avvalorano anche le richieste delle Autorità di Vigilanza europee e nazionali finalizzate a garantire vicinanza al territorio, sostegno all’economia reale e supporto ad imprese e famiglie.

Il tema della remunerazione rappresenta da sempre per il Gruppo un importante elemento strategico, divenuto ancor più centrale nella gestione dell’operazione di acquisizione del Gruppo Creval, intervenuta nel corso del 2021, in quanto consente di affrontare la competizione in modo efficace, riducendo i rischi presenti in un contesto di mercato sempre più complesso, sviluppando la cultura della conformità e permettendo di gestire in modo ottimale le risorse disponibili.

Le Politiche di Remunerazione 2022, in coerenza con quanto definito dalle Politiche di Remunerazione del Gruppo Crédit Agricole S.A. al quale il nostro Gruppo Bancario appartiene, sono ispirate ai principi di correttezza, trasparenza e merito e sono costruite con l’obiettivo primario di creare un effettivo e stabile valore aggiunto per tutti gli stakeholder, interni e esterni al Gruppo, in una prospettiva di lungo termine. Anche nel 2022 abbiamo pertanto ritenuto di confermare lo stretto collegamento con le linee guida del nostro Piano a Medio Termine, rafforzando nel contempo il rispetto dei principi della responsabilità sociale d’impresa, della sostenibilità, della salvaguardia del clima e dell’ambiente, dell’inclusività e della neutralità di genere in linea con le disposizioni intervenute in materia.

Con la presente Relazione sulla Remunerazione 2022 vogliamo fornire la massima trasparenza sulle politiche adottate dal Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia per accrescere la consapevolezza nei nostri azionisti relativamente ai sistemi di remunerazione e incentivazione del Gruppo. Anche per quest’anno, considerati i positivi risultati ottenuti dal Gruppo in un contesto particolarmente complesso e mutevole, abbiamo previsto di mantenere inalterata, nei tratti generali, la struttura retributiva adottata negli scorsi anni. La conferma ha tenuto anche conto del fatto che la definizione delle remunerazioni esistente è fondata su un approccio prudente, lungimirante e flessibile che considera adeguatamente gli effetti provocati da fattori esogeni e ambientali. Le novità proposte hanno l’obiettivo di sviluppare e rafforzare i principi ispiratori delle Politiche di remunerazione e di garantire il recepimento delle modifiche apportate dalle Autorità di Vigilanza al quadro normativo e regolamentare in materia retributiva.

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

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

Vorrei inoltre ringraziare tutti Voi per l’attenzione e per il sostegno che, mi auguro, vorrete dare alle politiche 2022 esposte nella nostra Relazione.

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

Evelina Christillin

INDICE

1	Introduzione	9	7	SEZIONE III Esiti delle verifiche condotte dalle Funzioni Aziendali di Controllo 2021	72
2	Definizioni	10	8	SEZIONE IV Informazioni quantitative - Tabelle informative 2021	74
3	Quadro normativo di riferimento	16	9	SEZIONE V Politica relativa al processo di identificazione del "personale più rilevante"	82
4	Principi ispiratori delle Politiche di remunerazione	19			
5	SEZIONE I Politiche di Remunerazione del Gruppo bancario Crédit Agricole Italia per l'anno 2022	24			
6	SEZIONE II Relazione sulla remunerazione dell'anno 2021	60			

1

INTRODUZIONE

L'anno 2021 è stato caratterizzato dal protrarsi dell'emergenza sanitaria causata dalla pandemia da COVID - 19, in un contesto economico in miglioramento e maggiormente dinamico rispetto al 2020. L'anno appena trascorso è stato inoltre caratterizzato da una rilevante attività di innovazione e sviluppo delle normative in materia di remunerazione da parte delle Autorità di Vigilanza europee e nazionali, volte in particolare a dare attuazione alle disposizioni contenute all'interno della Direttiva 2019/878/UE (cosiddetta CRD V) che modifica la precedente Direttiva 2013/36/UE.

A livello di Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia (di seguito GBCAI) nel corso del 2021 è stata completata l'importante operazione di acquisizione del Gruppo Creval, la cui integrazione all'interno della Capogruppo Crédit Agricole Italia sarà finalizzata nel corso del 2022. L'operazione ha consentito l'ingresso nel GBCAI di circa 3.500 dipendenti ai quali già a partire dal 2021 sono state estese le politiche di remunerazione di Gruppo, come peraltro previsto dalle vigenti disposizioni di vigilanza.

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

Le politiche di remunerazione 2022 sono state definite in continuità con gli anni scorsi, recependo le novità definite dalle normative europee e nazionali, e confermando l'approccio prudente, lungimirante, flessibile e attento al rischio, da sempre adottato dal GBCAI.

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

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

Il documento si compone, inoltre, delle seguenti parti:

- sezione prima, inerente le Politiche di Remunerazione per l'anno 2022;
- sezione seconda, relativa alla descrizione delle Politiche di Remunerazione attuate nel corso dell'anno 2021;
- sezione terza, riservata agli esiti delle verifiche condotte dalle Funzioni Aziendali di Controllo nel 2021;
- sezione quarta, relativa alle informazioni quantitative per il 2021, previste dalla vigente normativa (ossia le c.d. "tabelle informative");
- sezione quinta, inerente alla politica relativa al processo di identificazione del "personale più rilevante".

2

DEFINIZIONI

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

Accrual	periodo di misurazione delle <i>performance</i> .
Bonus	importo, ricompreso nella remunerazione variabile, riconosciuto a favore di risorse distinte per un contributo di significativo rilievo – di solito misurato, su base annua, sulla <i>performance</i> – 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 “ <i>Circolo Manageriale</i> ” definito dalla Capogruppo Crédit Agricole S.A. (di seguito C.A.sa) per le proprie figure manageriali e composto per il GBCAI da: Amministratore Delegato di Crédit Agricole Italia, Vice Direttori Generali di Crédit Agricole Italia, Direttori Generali di Crédit Agricole Friuladria e di Crédit Agricole Group Solutions e Responsabile della Direzione Rischi e Controlli Permanenti di Crédit Agricole Italia.
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, anche integrale, del <i>bonus</i> – o quota dello stesso – 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 “*European Banking Authority*” è un’autorità indipendente dell’Unione Europea (UE) che opera al fine di garantire un livello di regolamentazione e di sorveglianza prudenziale efficace e coerente all’interno del settore bancario europeo. I suoi principali obiettivi sono quelli di mantenere la stabilità finanziaria all’interno dell’Unione Europea e di garantire l’integrità, l’efficacia e il buon funzionamento del settore bancario.

ESG

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

Gate

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

Gender Pay Gap

divario retributivo di genere.

Golden parachute

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

ITS

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

KPI

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

LCR ratio

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

LTI

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

	in collaborazione con C.A.sa, per gli appartenenti al c.d. Cercle 1 (ove individualmente previsto) che si affianca al sistema di incentivazione di <i>performance management (MbO)</i> ordinario.
Malus	meccanismi correttivi ex post sulla base dei quali il <i>bonus pool</i> e/o i relativi <i>bonus</i> individuali maturati possono ridursi, fino all'eventuale azzeramento.
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 GBCEI, è il periodo che intercorre tra la data di maturazione e la data di liquidazione degli strumenti finanziari assegnati a titolo di remunerazione variabile (<i>phantom share/index</i> , di cui sotto).
Personale più rilevante	o " <i>Material Risk Takers - MRT</i> ", categorie di soggetti la cui attività professionale ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della banca o del gruppo bancario, definiti ai sensi della normativa tempo per tempo vigente.
Phantom share ("index")	numero teorico delle azioni di C.A.sa determinato dal rapporto tra il valore nominale del bonus ed il prezzo dell'azione rilevato al momento dell'assegnazione; i criteri di rilevazione sono definiti in coordinamento con C.A.sa.
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 <i>bonus</i> 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 Annuale Lorda.
Remunerazione	ogni forma di pagamento o beneficio, incluse eventuali componenti accessorie (<i>c.d. allowances</i>), corrisposto direttamente o indirettamente, in contanti, strumenti finanziari o servizi o beni in natura (<i>fringe benefits</i>), in cambio delle prestazioni di lavoro o dei servizi professionali resi dal personale alla banca o ad altre entità del gruppo bancario. Possono non rilevare i pagamenti o i benefici marginali, accordati al personale su base non discrezionale, che rientrano in una politica generale della banca e che non producono effetti sul piano degli incentivi all'assunzione o al controllo dei rischi.
Remunerazione fissa	la remunerazione che ha natura stabile e irrevocabile, determinata e corrisposta sulla base di criteri prestabiliti e non discrezionali – quali, in particolare, i livelli di esperienza professionale e di responsabilità – che non creano incentivi all'assunzione di rischi e non dipendono dalle <i>performance</i> della banca. Si precisa che rientrano nelle componenti della remunerazione fissa: <ul style="list-style-type: none"> a) le eventuali indennità legate a particolari attività o funzioni svolte e/o di ruolo (ad es. Indennità di reggenza) e non collegate ad obiettivi di <i>performance</i>; b) alcuni trattamenti aggiuntivi, generalizzati e di fonte negoziale, ferme le normative specifiche che li regolano (quali la previdenza complementare, le coperture assicurative, i finanziamenti agevolati, etc.), non legati alla <i>performance</i>; c) i benefit previsti sulla base di specifiche <i>policy/regolamenti</i> aziendali, di carattere accessorio rispetto al ruolo e/o all'incarico ricoperto (auto ad uso promiscuo, foresterie, etc.), funzionali allo svolgimento dello stesso e non collegate alla <i>performance</i>; d) le eventuali componenti corrisposte, in favore dei dipendenti del Gruppo C.A.sa interessati dalla mobilità internazionale, per neutralizzare gli effetti negativi collegati ai diversi regimi normativi e fiscali in vigore tra il paese di provenienza e il paese di assegnazione, comunque tali da non creare incentivi all'assunzione di rischi e non collegate alle <i>performance</i> aziendali; e) le componenti volte a compensare oneri specifici (ad es. quelli collegati al disagio logistico), ma comunque tali da non creare incentivi all'assunzione di rischi e non collegate alle <i>performance</i> aziendali.

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

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

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

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

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

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

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

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

3

QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

Nel corso degli ultimi anni, il Legislatore Europeo e le Autorità di Vigilanza hanno intrapreso un rilevante percorso di innovazione e sviluppo delle normative in materia di remunerazione. La principale novità è rappresentata dalla Direttiva 2019/878/UE (cosiddetta CRD V) che modifica la precedente Direttiva 2013/36/UE. Il quadro di riferimento è inoltre completato da ulteriori norme definite dalle diverse Autorità di Vigilanza (in particolare BCE, EBA e Banca d'Italia), tra le quali il principale riferimento normativo delle presenti politiche di remunerazione è rappresentato dal 37° aggiornamento della Circolare Banca d'Italia n. 285 del 17 dicembre 2013 (di seguito la "Circolare n. 285/2013" ovvero le "Disposizioni di Vigilanza"), pubblicato il 24 novembre 2021 in sostituzione del precedente 25° aggiornamento della citata Circolare, che ha ridefinito il Titolo IV - Capitolo 2 intitolato "Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione". L'aggiornamento ha la finalità di recepire nell'ordinamento italiano le novità previste dalla suddetta Direttiva 2019/878/UE e dalle Linee Guida EBA per sane politiche di remunerazione.

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

4

PRINCIPI ISPIRATORI DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE

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

La filosofia retributiva del Gruppo Crédit Agricole S.A. (di seguito Gruppo C.A.sa) bilancia le esigenze di un mercato sempre più competitivo con l'obiettivo di mantenere la propria posizione di leadership a livello internazionale e rappresentare i valori di correttezza, trasparenza e merito su cui sono stati costruiti e mantenuti nel tempo il suo successo e la sua reputazione.

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

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

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

Le politiche di remunerazione del GBCAI, definite in coerenza con quelle del Gruppo C.A.sa e con le specificità della normativa di Vigilanza Italiana, sono concepite per creare valore e perseguire una crescita sostenibile.

Le politiche di remunerazione sono inoltre finalizzate ad attrarre, motivare e trattenere il personale, nella convinzione che attraverso una cultura fondata sul merito, l'equità, la competitività ed il rispetto delle norme, si possa consolidare un positivo spirito di identità, essenziale per una prosperità di lungo termine.

In particolare, i principi a cui si ispira la politica di remunerazione sono:

riconoscimento del merito



valorizzando adeguatamente il contributo personale che si esprime in termini di risultati, comportamenti e valori agiti. Tale contributo individuale viene misurato in più modi e livelli, attraverso processi di valutazione strutturati, anche al fine di garantire equità – interna ed esterna – di trattamento. Le politiche di remunerazione mirano a valorizzare e riconoscere anche il gioco di squadra e il senso di appartenenza. Politiche di remunerazione meritocratiche, 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. Le iniziative meritocratiche si sostanziano in promozioni (riconoscimento di un inquadramento superiore)

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

e in incrementi retributivi che possono riguardare sia la componente fissa che quella variabile (quest'ultima vincolata ad indicatori di redditività, opportunamente corretti per il rischio, oltre che ai *gate* di capitale e liquidità, di seguito specificamente definiti) che entrambe;

attenzione al rischio e al rispetto della normativa



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

Nel riconoscere la remunerazione variabile, ivi compreso l'utilizzo di dispositivi di *malus* o di restituzione, le politiche sono coerenti con un percorso prudente verso il raggiungimento dei requisiti patrimoniali *fully loaded* (inclusi il requisito combinato di riserva di capitale e il requisito di riserva del coefficiente di leva finanziaria) e con gli esiti dello SREP.

Le politiche e le prassi retributive sono inoltre definite con una particolare attenzione alla gestione del rischio di credito, assicurando adeguate strategie di monitoraggio e gestione dei crediti deteriorati e mirando a evitare situazioni di conflitto di interessi. In particolare per il personale identificato impegnato nella concessione del credito, nell'amministrazione del credito e nel monitoraggio, le politiche di remunerazione non forniscono incentivi all'assunzione di rischi superiori al rischio tollerato e sono allineate alla strategia aziendale, agli obiettivi e agli interessi a lungo termine del Gruppo. Le stesse prevedono altresì idonee misure per gestire i conflitti di interesse, al fine di tutelare i consumatori da un danno indesiderato derivante dalla remunerazione del personale addetto alle vendite. A questi fini, il processo di valutazione dei risultati e del rischio per determinare la remunerazione variabile del personale coinvolto nella concessione di crediti include adeguate metriche di qualità creditizia, in linea con la propensione al rischio di credito dell'ente.

A livello generale, le politiche di remunerazione del GBCAI sono for-

mate per evitare che le prestazioni del proprio personale vengano valutate con modalità incompatibili con il dovere di agire nel migliore interesse del cliente; sono inoltre ispirate a criteri di diligenza, trasparenza e correttezza nelle relazioni con la clientela, contenimento dei rischi legali e reputazionali, tutela e fidelizzazione della clientela, rispetto del codice etico e del codice di comportamento. Nello specifico, il GBCAI adotta politiche di remunerazione che non si basano esclusivamente su obiettivi commerciali e non costituiscono un incentivo per il personale a raccomandare ai clienti al dettaglio un particolare strumento finanziario, se l'impresa di investimento può offrire uno strumento differente, più adatto alle esigenze del cliente, ovvero a commercializzare o a collocare prodotti non adeguati rispetto alle esigenze finanziarie dei clienti;

sostenibilità economica dei sistemi di remunerazione e incentivazione



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

competitività



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

neutralità rispetto al genere



assicurando, a parità di attività svolta e di operatività aventi il medesimo contenuto professionale, che il personale abbia un pari livello di remunerazione, anche in termini di condizioni per il suo riconoscimento e pagamento, con l'obiettivo di contribuire a perseguire la completa parità tra il personale. In coerenza a questo principio, nel 2019 è stata pubblicata la "Carta del Rispetto" che tutela le diversità di genere e il rispetto della persona e promuove un approccio tra le persone basato sulla collaborazione, sul rapporto umano e sul confronto. Il Gruppo ha inoltre scelto di consolidare le proprie strategie di valorizzazione femminile e delle pari opportunità sottoscrivendo la "Carta delle donne in banca" dell'ABI. Il documento intende promuovere i valori della diversità di genere e 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 interazionale

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;

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



contribuendo, attraverso il ricorso al differimento e la definizione di criteri di *performance*, a promuovere un approccio a lungo termine per la gestione dei rischi climatici e ambientali in linea con la propensione al rischio e la strategia del Gruppo. Al fine di incoraggiare comportamenti coerenti con tale approccio, è previsto che la remunerazione variabile sia connessa anche alla realizzazione di tali obiettivi, mediante la definizione di obiettivi qualitativi nell'ambito dei sistemi di incentivazione del personale dipendente;

**allineamento con gli
obiettivi ESG del GBCAI**



mirando ad evitare conflitti di interesse nell'assunzione di decisioni aziendali, sostenere il raggiungimento di un'adeguata cultura del rischio, tenere conto degli interessi a lungo termine del Gruppo e stimolare comportamenti coerenti con l'approccio ai rischi ambientali, sociali e di *governance* (ESG), che sono stati anche incorporati nei dispositivi di *governance* interna.

PARTECIPAZIONE AZIONARIA

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



5

POLITICHE DI REMUNERAZIONE DEL GRUPPO BANCARIO CRÉDIT AGRICOLE ITALIA PER L'ANNO 2022

5

SEZIONE I

POLITICHE DI REMUNERAZIONE DEL GRUPPO BANCARIO CRÉDIT AGRICOLE ITALIA PER L'ANNO 2022

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
Direzione Affari Societari
Direzione Risorse Umane di Gruppo
Direzione Rischi e Controlli Permanenti
Direzione Compliance
Direzione Organizzazione e Funz. - Deputy COO
Direzione Internal Audit
Business Unit Sostenibilità

La Governance

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

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

a) Governo Societario

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- determinazione del trattamento economico spettante al Presidente ed ai componenti del Consiglio di Amministrazione, del Comitato Esecutivo, del Collegio Sindacale, ed agli Amministratori cui siano attribuite particolari cariche o funzioni dallo Statuto o dal Consiglio di Amministrazione stesso;
- determinazione dei compensi del personale rientrante nelle seguenti fattispecie:
 - membri della Direzione Generale di Crédit Agricole Italia e Direttori Generali delle altre entità del GBCAI;
 - Responsabili delle Funzioni Aziendali di Controllo e membri effettivi del Comitato di Direzione;
- individuazione dei criteri relativi ai compensi del "personale più rilevante", esprimendosi in merito al processo di autovalutazione condotto per l'identificazione e l'eventuale esclusione dello stesso;
- vigilanza in ordine alla corretta applicazione delle regole relative alla remunerazione dei Responsabili delle Funzioni Aziendali di Controllo, operando in stretto raccordo con il Collegio Sindacale.

Il Comitato inoltre:

- collabora, per le tematiche di propria competenza, con gli altri Comitati endoconsiliari, coordinandosi con gli stessi, in particolare con il Comitato di Audit per il Controllo 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 Direzione 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 Direzione Rischi e Controlli Permanenti (o persona da questi delegata), al fine di assicurare che i sistemi di incentivazione siano adeguatamente corretti per tener conto di tutti i rischi assunti dal GBCAI secondo metodologie coerenti con quelle adottate per la gestione dei rischi.

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.

b) Governo Organizzativo

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

In particolare, la **Funzione Risorse Umane di Gruppo** (Direzione Risorse Umane di Gruppo) fornisce il supporto tecnico e operativo necessario agli Organi Societari deliberativi e consultivi (Comitato Remunerazioni, Amministratore Delegato, Consiglio di Amministrazione, C.A.sa e Assemblea dei Soci) per lo svolgimento delle attività di loro competenza; collabora con la Funzione di Conformità per assicurare, tra l'altro, la coerenza tra le politiche e le procedure di gestione delle risorse umane e i sistemi di remunerazione e incentivazione del GBCAI; realizza il necessario raccordo con le differenti strutture operative del GBCAI coinvolte nei diversi processi riconducibili alla materia delle politiche di remunerazione. La **Funzione Gestione Rischi** (Direzione Rischi e Controlli Permanenti) contribuisce, in particolare, ad assicurare la coerenza del sistema di remunerazione e incentivazione con il quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio (*RAF*), anche attraverso la definizione degli indicatori di rischio da utilizzare per i meccanismi di correzione (*ex ante ed ex post*) e si esprime sulla corretta attivazione di questi ultimi.

La **Funzione Pianificazione Strategica** (Chief Financial Officer) verifica che le politiche di remunerazione:

- siano coerenti con gli obiettivi strategici di breve, medio e lungo termine e con il livello di patrimonializzazione e di liquidità delle Banche e del GBCAI;
- contribuiscano alla definizione dei parametri di riferimento (*KPI*) e della loro capacità di produrre un autofinanziamento dei sistemi di incentivazione;
- tengano conto del costo e del livello del capitale delle Banche e del GBCAI;
- siano strutturate in modo da evitare il prodursi di incentivi in conflitto con l'interesse della rispettiva entità in un'ottica di lungo periodo.

La **Funzione Conformità** (Direzione Compliance) verifica, tra l'altro, la coerenza delle politiche di remunerazione con le norme, i regolamenti, lo Statuto, il codice etico e di comportamento e altri standard di condotta applicabili al GBCAI, in modo che siano opportunamente contenuti i rischi legali e reputazionali, insiti soprattutto nelle relazioni con la clientela.

La **Funzione Organizzazione** (Direzione Organizzazione e Funzionamento – Deputy COO) 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. La **Business Unit Sostenibilità** contribuisce a garantire il necessario coordinamento tra le politiche di remunerazione del personale e le strategie "ESG" del GBCAI.

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

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

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

Destinatari – strumenti di incentivazione – criteri applicativi

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

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

- | | |
|--|--|
| <p>1. Componenti degli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo</p> | <p>Consigli di Amministrazione, Comitato Esecutivo e Collegi Sindacali.</p> |
| <p>2. Personale di Vertice</p> | <p>Ai fini della vigente normativa nazionale, rientrano nel Personale di Vertice i seguenti ruoli: Amministratore Delegato e/o Direttore Generale e/o Vice Direttore Generale della Capogruppo Crédit Agricole Italia², il Direttore Generale di Crédit Agricole FriulAdria, il Direttore Generale di Crédit Agricole Group Solutions (nonché Chief Operating Officer di Crédit Agricole Italia), il Chief Governance Officer e il Chief Financial Officer della Capogruppo Crédit Agricole Italia.</p> |

² Si precisa che uno dei Vice Direttori Generali della Capogruppo Crédit Agricole Italia ricopre l'incarico di Direttore Generale di Creval S.p.A.

Si segnala, sul punto, che in relazione ai criteri gestionali applicati da C.A.sa, l'Amministratore Delegato (nonché *Senior Country Officer* di Crédit Agricole in Italia) è componente effettivo del Comex di C.A.sa e unitamente ai Vice Direttori Generali di Crédit Agricole Italia, ai Direttori Generali di Crédit Agricole Friuladria e di Crédit Agricole Group Solutions, appartiene al c.d. Cercle 1.

3. Altro Personale Dirigente

Il restante personale dirigente – e non appartenente alle Funzioni Aziendali di Controllo – ammonta a n. 126 unità alla data del 31.12.2021 (pari allo 0,96% del totale dei dipendenti del GBCAI).

4. Personale delle Funzioni Aziendali di Controllo

Il personale delle Funzioni Aziendali di Controllo è pari a n. 404 unità alla data del 31.12.2021.

5. Personale non Dirigente

Il restante personale – non inquadrato nella categoria dei dirigenti e nel personale delle Funzioni Aziendali di Controllo – è pari a n. 12.528 unità alla data del 31.12.2021.

6. Collaboratori Esterni

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

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

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

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

L'attività di autovalutazione si basa su un'analisi che tiene conto delle linee guida definite da C.A.sa a livello globale e viene realizzata nel rispetto delle indicazioni fornite dalla normativa di vigilanza italiana. In particolare, la valutazione viene condotta su base individuale per tutte le Banche del GBCAI mentre Crédit Agricole Italia, in qualità di Capogruppo, svolge la valutazione per le Società non

bancarie e verifica la complessiva coerenza dei risultati del processo di autovalutazione per l'intero GBCAI.

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

Il processo di autovalutazione realizzato con dati al 31/12/2021 per le politiche di remunerazione del 2022 e redatto dalla Capogruppo Crédit Agricole Italia per tutte le entità del GBCAI, è stato condotto sulla base della Circolare 285/2013 e del Regolamento Europeo n. 923/2021 che definiscono i criteri qualitativi, legati, tra gli altri, al ruolo, alla posizione e alle autonomie, e i criteri quantitativi, basati sulla valutazione della remunerazione complessiva attribuita al personale nel precedente esercizio finanziario.

Il processo di autovalutazione prevede la definizione di:

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

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

Tale documento viene condiviso sia dal Comitato Remunerazioni sia da C.A.sa.

L'eventuale procedimento di esclusione del "personale più rilevante" viene effettuato secondo le previsioni normative tempo per tempo vigenti in materia. Si precisa, in argomento, che non sono state fino ad ora mai presentate istanze di autorizzazione per l'esclusione di personale dal perimetro del "personale più rilevante" sulla base dei criteri quantitativi individuati dalla disciplina suddetta.

Il processo di autovalutazione per l'identificazione del "personale più rilevante" viene coordinato dall'Area Compensation Pianificazione e Policy, rientrante all'interno della Direzione 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 delle Assemblee dei Soci delle Banche del GBCAI.

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 31.12.2021.

Perimetro "Material Risk Takers"	GBCAI n.	di cui						
		C.A. Italia n.	C.A. FriulAdria n.	Creval n.	C.A. Group Solutions n.	C.A. Leasing Italia n.	Creval PiùFactor n.	Stelline Real Estate n.
Organi Sociali	38	14	9	10	2	3	0	0
Personale di Vertice	8	6	1	0	1	0	0	0
Funzioni Aziendali di Controllo	19	14	0	5	0	0	0	0
Restante Personale	128	50	19	53	1	4	1	0
	193	84	29	68	4	7	1	0

Sistemi e Strumenti di Remunerazione

La remunerazione dei componenti degli Organi Sociali

La remunerazione dei componenti degli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo (Consiglio di Amministrazione, Comitato Esecutivo 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.

La remunerazione del personale dipendente

Il Governo del *pay mix*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Personale di Vertice (200%)

Il rapporto massimo tra remunerazione variabile e fissa è mantenuto entro il limite del 200% per il Personale di Vertice delle entità del GBCAI come precedentemente definito. Tale limite è stato sottoposto all'approvazione dei Consigli di Amministrazione delle entità del GBCAI e delle Assemblee delle Banche del GBCAI³ 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.

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 Crédit Agricole FriulAdria: Assemblea degli Azionisti del 12.04.2019, con il 99,999239% di voti favorevoli sul totale dei diritti di voto presenti in assemblea (pari al 81,639062%);
Per Creval: Assemblea degli Azionisti del 22.11.2021, con il 100% di voti favorevoli sul totale dei diritti di voto presenti in assemblea (pari al 100%).

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 2022 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 2022 si è proceduto alla verifica interna del rispetto della normativa prudenziale ed in particolare di quella riguardante i requisiti in materia di fondi propri per le singole società e per il GBCAI nel suo complesso. La verifica ha confermato che la maggiore erogazione consentirebbe il rispetto delle normative succitate.

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

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

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

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

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

Personale non Dirigente (70%)

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

Collaboratori Esterni

premessi che attualmente i collaboratori esterni non beneficiano di una remunerazione variabile ("non ricorrente"), nel caso in cui la stessa dovesse essere prevista dovrà rispettare il rapporto massimo sopra individuato con riferimento al "Personale non Dirigente".

Correlazione fra Remunerazione, Performance e Rischi

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

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

Da questo consegue, tra l'altro, che per tutti i cluster di popolazione precedentemente individuati, la remunerazione variabile viene vincolata, anche in coerenza con il "RAF", a soglie prudenziali di capitale (CET1 ratio) e di liquidità (LCR ratio). In particolare, per l'anno 2022, gli indicatori dovranno rispettare i seguenti livelli:



In ottemperanza alla Circolare 285/2013, il GBCAI assicura che il personale appartenente alle diverse entità non sia remunerato o non riceva pagamenti o altri benefici tramite veicoli, strumenti o modalità comunque elusive delle disposizioni di vigilanza⁴.

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

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

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

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

Viene inoltre segnalato che:

- le azioni di Crédit Agricole Italia e Crédit Agricole FriulAdria non sono quotate su mercati regolamentati e non hanno liquidità;
- le azioni e le obbligazioni di Crédit Agricole S.A. sono soggette a periodi di "blackout" in concomitanza con la pubblicazione di informazioni rilevanti. Tali periodi sono validi per il solo personale dipendente iscritto negli appositi registri della Capogruppo C.A.sa;
- le obbligazioni Crédit Agricole Italia, rivenienti dalla fusione per incorporazione di Cassa di Risparmio di San Miniato e Cassa di Risparmio di Cesena sono soggette a periodi di "black-out" come da normativa interna;
- le obbligazioni di Crédit Agricole Italia, Crédit Agricole FriulAdria e Creval sono in "run - off" e risultano negoziabili solo sul mercato secondario.

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

⁴ A titolo esemplificativo vengono in rilievo: *outsourcing* di attività a soggetti esterni al gruppo; utilizzo di personale non dipendente; operazioni con parti correlate alla banca o al gruppo; corresponsione di *bonus* sotto forma di attribuzione di significativi benefici in natura; remunerazione per servizi professionali accordata sotto forma di dividendi o altri proventi solo formalmente a titolo di partecipazione al capitale; compensi percepiti dal personale per incarichi assunti per conto della banca presso società o enti esterni alla banca o al gruppo cui essa eventualmente appartiene; etc. Vengono inoltre in rilievo le situazioni di cui alla Sezione 10.2 ("Elusione") degli Orientamenti su sane politiche di remunerazione dell'EBA

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

Il GBCAI effettua, tramite le Funzioni Aziendali di Controllo competenti e la Direzione Risorse Umane di Gruppo⁵, verifiche sul rispetto della disciplina in argomento e verifiche a campione sui conti interni di custodia e amministrazione almeno per il "personale più rilevante".

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Nell'ambito del quadro di riferimento sopra delineato, vengono di seguito descritte, nel dettaglio, le politiche di remunerazione definite, per l'anno 2022, per i componenti degli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo, per le diverse categorie di personale e per i collaboratori. Per il personale dipendente vengono descritte, in particolare, nel rispetto delle linee guida dei Sistemi Incentivanti 2022, le caratteristiche e le modalità di erogazione della remunerazione variabile individuale, derivante da sistemi di incentivazione per obiettivi annuali e a lungo termine.

⁵ Ciascuna nei rispettivi ambiti di competenza regolamentare.

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

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

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

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

In dettaglio:

Consiglieri di Amministrazione

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

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

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

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

La remunerazione del Personale di Vertice

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

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

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

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

Gli obiettivi non economici - che pesano per il restante 50% - riguardano la creazione di valore con riferimento a diversi ambiti, quali ad esempio clienti interni/esterni (es. iniziative di rilevazione e gestione della soddisfazione del cliente interno/esterno, dinamiche d'innovazione, etc.), risorse umane (es. iniziative di sviluppo professionale e di carriera dei dipendenti), responsabilità sociale (es. iniziative legate al 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 (L7I), realizzato in coordinamento con C.A.sa e riconosciuto, d'intesa con C.A.sa, ai componenti del Comex ed agli appartenenti alla c.d. categoria Cercle 1, prevede obiettivi definiti interamente sul perimetro di Gruppo C.A.sa e relativi ai seguenti tre ambiti:

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

La partecipazione a tale piano e l'importo della remunerazione variabile allo stesso collegata, vengono definiti nel rispetto delle deleghe in materia di personale tempo per tempo vigenti ed in coordinamento con C.A.sa, ove non espressamente previsti nei contratti di lavoro individuali.

Tale sistema si aggiunge, per il personale destinatario, al sistema *MbO* annualmente previsto.

La remunerazione del restante personale Dirigente

Questo segmento è rappresentato dall'insieme dei Dirigenti del GBCAI (di seguito *Management*⁶) diverso dal Personale di Vertice di cui al paragrafo precedente.

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

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

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

In particolare, la definizione di obiettivi è volta a rafforzare lo spirito di squadra, al fine di creare sinergie all'interno del GBCAI, e a stimolare la propensione alla competitività interna, ritenuta motore di creazione di valore aggiunto. Un'attenzione particolare è dedicata alla sostenibilità, alla soddisfazione della

clientela e alla gestione delle risorse umane, come dimostra il fatto che agli obiettivi non economici complessivamente viene assegnato un peso addirittura pari al 50%, così da determinare un rapporto equilibrato quali - quantitativo nel *mix* degli obiettivi assegnati.

A livello generale, è prevista l'assegnazione, di norma in egual misura, di obiettivi economici e non economici, in linea con i tre pilastri del Gruppo C.A.sa ("Progetto Cliente", "Progetto Umano" e "Progetto Sociale"), dal cui raggiungimento dipende l'erogazione dell'incentivo per l'anno di riferimento. Gli obiettivi sono definiti - in modo differenziato a seconda delle posizioni - a livello di GBCAI, di entità e individuale. Gli obiettivi attribuiti possono ulteriormente distinguersi in "obiettivi comuni" applicabili a tutte le strutture e "obiettivi specifici di funzione" riferibili alle caratteristiche specifiche di ciascuna posizione.

Più nello specifico, gli obiettivi economici possono essere riferiti al Gruppo C.A.sa, riferiti a sinergie realizzate nel perimetro Italia ovvero dell'entità del GBCAI di appartenenza o di funzione o individuali, quali ad esempio realizzazione di specifici progetti, governo delle voci di costo e di spesa, obiettivi commerciali e reddituali, obiettivi specifici per il personale coinvolto nella concessione e nel monitoraggio dei crediti. Gli obiettivi non economici riguardano, di norma, la gestione delle risorse umane, la soddisfazione della clientela (interna/esterna), la responsabilità sociale e/o progetti.

Ciascun obiettivo prevede, di norma, tre livelli di *performance: target* (risultato atteso, pari a quota 100), *soglia* (risultato minimo, pari a 80) e *massimo* (livello oltre il quale si interrompe l'effetto incrementale, pari a 120). Al fine di valorizzare specifici obiettivi, possono essere apportate delle modifiche ai citati livelli della soglia di accesso e della soglia massima. Per taluni obiettivi, in alternativa ai tre livelli di *performance*, potrà essere previsto un livello di attivazione *on/off*.

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

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

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

Potranno essere previste, a favore di figure chiave rientranti nel *Management* del GBCAI, forme di incentivazione a lungo termine definite in coordinamento con C.A.sa 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.

⁶ Può comprendere anche ulteriori figure chiave definite a livello di singola entità.

La remunerazione del personale delle Funzioni Aziendali di Controllo

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

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

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

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

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

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

La remunerazione del personale non Dirigente

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

Nell'ambito della componente variabile individuale **il sistema incentivante di rete**, armonizzato a livello di GBCAI, si applica a tutto il personale di rete⁷, utilizzando criteri meritocratici che mettono in evidenza sia i risultati raggiunti sia le modalità con le quali sono stati conseguiti, con criteri di misurazione e valutazione della *performance*, differenziate per categorie di destinatari.

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

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

Il sistema incentivante è caratterizzato da una architettura flessibile ed utile al conseguimento degli obiettivi assegnati, in una logica di crescita organica e sostenibile nel tempo. Contribuisce ad orientare sulle modalità di conseguimento degli obiettivi, secondo una cultura dell'eccellenza nei risultati, sempre accompagnata dalla corretta assistenza e gestione delle esigenze della clientela, in un'ottica di medio - lungo periodo. Gli obiettivi sono definiti in modo da assicurare un contesto favorevole ad una relazione esclusivamente improntata al miglior interesse del cliente ed al presidio dei rischi potenziali per le entità del GBCAI.

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

- il Sistema di Valutazione delle Prestazioni, che esamina con particolare attenzione i comportamenti agiti e che ha influenza diretta nella determinazione della remunerazione variabile attraverso un meccanismo di maggiorazione/diminuzione/esclusione;
- gli esiti dell'attività di audit interno che, in caso di evidenze negative, può anche produrre l'esclusione di uno o anche di tutti i componenti della specifica unità organizzativa dal sistema;
- specifici indicatori di rischio.

L'erogazione dei *bonus* è inoltre subordinata al rispetto del Codice Etico e del Codice di Comportamento ed è soggetta a specifica valutazione in caso di procedimenti disciplinari in corso e/o altri eventi pregiudizievoli.

I *target bonus* sono definiti a livello di ruolo e l'importo dei premi da erogare è determinato sulla base di regole trasparenti e precise, rappresentate in documenti operativi predisposti dalla Funzione Risorse Umane.

Il sistema incentivante per il personale delle funzioni centrali e di supporto⁸ è attivato a fronte del raggiungimento degli obiettivi dell'azienda; per ciascuna funzione centrale l'assegnazione dei *bonus* è correlata al raggiungimento di specifici obiettivi, sia qualitativi sia quantitativi, coerenti con quanto previsto per il Responsabile della medesima, e all'indice di soddisfazione del cliente interno della funzione di appartenenza. All'interno delle singole strutture vengono premiati i collaboratori che si sono distinti nel contributo ai risultati aziendali. I *target bonus* previsti per il personale delle funzioni centrali e di supporto sono differenziati in funzione delle responsabilità organizzative assegnate e definiti in linee guida operative, comunicate ai Responsabili delle funzioni nella fase di assegnazione dei premi. La remunerazione variabile da erogare, analogamente a quanto previsto per la rete commerciale, è determinata anche sulla base della valutazione professionale effettuata dal diretto responsabile.

In coerenza con il sistema di *performance management (MbO)*, previsto per il personale Dirigente del GBCAI, anche il sistema incentivante di rete e per il personale delle funzioni centrali e di supporto si attiva al raggiungimento di un obiettivo economico di entità/di gruppo rappresentato da indicatori di *performance* misurata al netto dei rischi.

⁸ Fatta eccezione per il personale destinatario del programma di *Performance Management (MbO)*.

Al fine di monitorare e gestire adeguatamente variabili strategiche – quali ad esempio il rischio di credito, la gestione dei conflitti d'interesse o particolari settori di attività – sono confermati anche per il 2022 sistemi incentivanti specifici rivolti al personale sia di rete sia di strutture centrali e di supporto, adeguatamente implementati e aggiornati nel rispetto della normativa vigente.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Misura della remunerazione variabile oggetto di differimento:

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

Importo	Periodo	Up front - 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 435K 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 435K Personale di Vertice	5 anni	50%	25% cash 25% index	50%	24,5% cash 25,5% index	1 anno
Superiore a 435 K	5 anni	40%	20% cash 20% index	60%	29,5% cash 30,5% index	1 anno

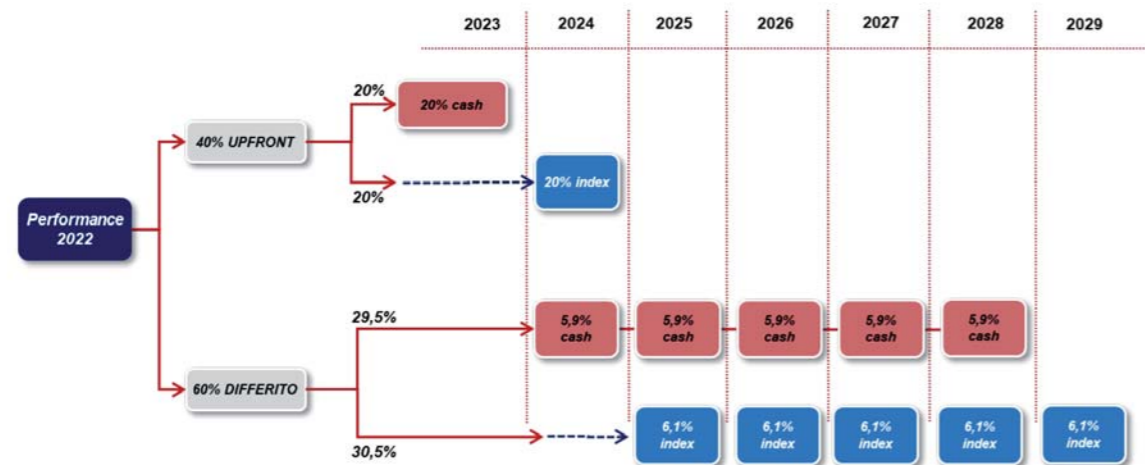
Come previsto dalla Circolare n. 285/2013, in occasione della redazione del presente documento di politiche di remunerazione si è effettuato l'aggiornamento del valore del cosiddetto “importo particolarmente elevato” (l'aggiornamento dell'importo infatti deve avvenire con cadenza almeno triennale). A tal fine, in base alle previsioni della succitata Circolare n. 285/2013, si è proceduto 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. Sulla base delle evidenze emerse, il valore identificato come “importo particolarmente elevato” risulta pari a 435.000 euro, corrispondente al 25% della remunerazione complessiva media degli *high earners* italiani, come risultante dal più recente rapporto pubblicato dall'EBA (EBA Report on High Earners 2019). Come previsto dalla normativa vigente, l'aggiornamento dell'importo avverrà 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*.

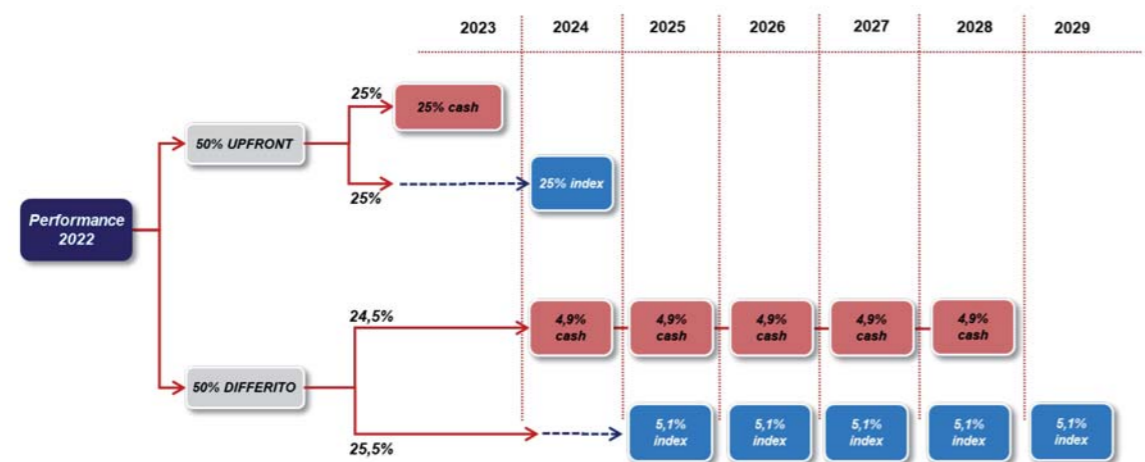
Di seguito si riportano gli schemi di differimento e *pay mix* per le casistiche suesposte:

- Variabile di "importo particolarmente elevato" (superiore a 435.000 euro);
- Variabile erogato al Personale di Vertice di importo superiore a 50.000 euro (e che non rappresenti più di un terzo della remunerazione totale annua), ma inferiore a 435.000 euro;
- Variabile erogato al Personale non di Vertice di importo superiore a 50.000 euro (e che non rappresenti più di un terzo della remunerazione totale annua), ma inferiore a 435.000 euro.

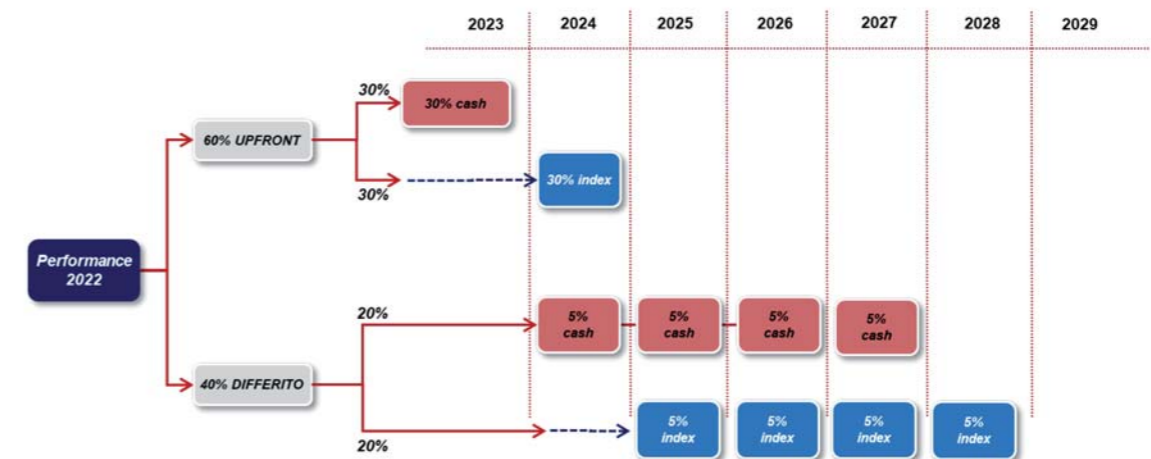
Variabile di "importo particolarmente elevato" (superiore a 435.000 euro)



Variabile erogato al Personale di Vertice di importo superiore a 50.000 euro (e che non rappresenti più di un terzo della remunerazione totale annua), ma inferiore a 435.000 euro



Variabile erogato al Personale non di Vertice di importo superiore a 50.000 euro (e che non rappresenti più di un terzo della remunerazione totale annua), ma inferiore a 435.000 euro



Condizioni di erogazione della remunerazione variabile differita:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Tali patti prevedono, di norma, una durata determinata e la corresponsione di una somma erogata periodicamente (ad esempio, mensile) per far fronte all'impegno assunto dal personale coinvolto. L'entità di detta erogazione è coerente con i parametri e i criteri definiti dalla legislazione civilistica e con le prassi di mercato (15 - 20%). In coerenza con le disposizioni di vigilanza, si precisa che gli importi pattuiti tra la banca e il personale (sia quello più rilevante sia quello non rilevante) a titolo di patto di non concorrenza per la parte che non eccede l'ultima annualità di remunerazione fissa non sono soggetti alle regole di collegamento con la *performance* e i rischi, di differimento, di uso degli strumenti finanziari e di *pay-mix*. Per i ruoli professionali di natura non commerciale, sempre al fine di ridurre i rischi di dispersione del patrimonio umano e manageriale, possono essere definiti accordi volti esclusivamente ad ampliare il periodo del preavviso previsto dal contratto nazionale; a fronte di ciò la Banca si impegna a riconoscere un importo di entità contenuta e coerente con le prassi di mercato, per i relativi periodi di effettivo rispetto dell'impegno assunto.

In taluni limitati casi vengono sottoscritti accordi di *retention* (Piani di *Retention*) che prevedono l'erogazione di importi legati alla condizione della permanenza del rapporto di lavoro per un predeterminato periodo di tempo (esempio, tre anni). Si precisa che l'erogazione degli importi collegati agli accordi di *retention* costituiscono forme di remunerazione variabile e come tali sono soggette, tra l'altro, alla regola sul limite al rapporto variabile/fisso. Ai fini del calcolo di questo limite, l'importo riconosciuto è computato con il criterio "pro rata lineare" precedentemente definito, oppure come importo unico nell'anno in cui la condizione di permanenza è soddisfatta. Si precisa che in casi eccezionali e ove debitamente giustificato, a un membro del personale 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.

Condizioni applicate nell'ipotesi di risoluzione del rapporto di lavoro

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

La remunerazione dei collaboratori

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

- contratti di consulenza;
- contratti di collaborazione.

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

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

Il compenso che remunera tali tipologie di contratto è determinato in stretto rapporto con l'utilità ricavata dall'opera di chi presta collaborazione, considerando la professionalità del collaboratore, la complessità della prestazione dedotta in contratto e le tariffe di mercato di riferimento.

La remunerazione dei collaboratori è, di norma, distinta tra:

- una componente "ricorrente" che costituisce l'elemento più stabile e ordinario della remunerazione;
- una eventuale componente "non ricorrente" che ha una valenza tipicamente incentivante.

Nel GBCAI i contratti attualmente in essere prevedono esclusivamente una remunerazione ricorrente. Qualora nuovi contratti prevedano anche una remunerazione non ricorrente, la stessa sarà comunque assoggettata alle stesse regole previste per le altre categorie di personale con gli opportuni adattamenti in coerenza con la qualificazione giuridica dei relativi rapporti.

Per i collaboratori eventualmente ricompresi nel perimetro del "personale più rilevante", si applicano le norme come sopra dettagliate.

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

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

Politiche di Remunerazione per i "soggetti rilevanti" e gli "intermediari del credito"

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

Ai fini del presente paragrafo si definiscono:

Prodotti

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

Soggetti rilevanti

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

Intermediario del credito

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

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

A questo fine, il GBCAI assicura che:

- a) la remunerazione non determini incentivi tali da indurre i "soggetti rilevanti" e gli "intermediari del credito" a perseguire gli interessi propri o del GBCAI a danno dei clienti. In particolare sono qui confermate le previsioni contenute nei precedenti paragrafi dedicati alla remunerazione dei diversi *cluster* di personale, che contemplano, tra l'altro, la coesistenza nei sistemi incentivanti di obiettivi quantitativi e qualitativi e l'orientamento dei comportamenti al rispetto delle disposizioni di trasparenza;
- b) sia tenuto conto di ogni rischio che può determinare un pregiudizio per i clienti; ove riscontrato tale rischio, il GBCAI adotta opportuni presidi. Come affermato nei precedenti paragrafi sulla remunerazione, gli obiettivi sono definiti in modo da assicurare un contesto favorevole ad una relazione esclusivamente improntata al miglior interesse del cliente ed al presidio dei rischi potenziali per le entità del GBCAI;
- c) la componente variabile della remunerazione (ove prevista) dei "soggetti rilevanti" e degli "intermediari del credito":
 - sia ancorata a criteri quantitativi e qualitativi (es. fidelizzazione e livello di soddisfazione della clientela). In questo contesto sono integralmente richiamati i contenuti dei paragrafi precedenti dedicati ai sistemi incentivanti dei diversi *cluster* di personale;
 - non costituisca un incentivo a offrire uno specifico prodotto o una specifica categoria o combinazione di prodotti, quando da ciò può derivare un pregiudizio per il cliente in termini, tra l'altro, di offerta di un prodotto non adeguato alle esigenze finanziarie del cliente o che comporta maggiori costi di un altro prodotto anch'esso adeguato, coerente e utile rispetto agli interessi, agli obiettivi e alle caratteristiche del cliente. Le previsioni relative ai sistemi di incentivazione espresse nei para-

grafi precedenti contengono riferimenti a detti elementi;

- sia adeguatamente bilanciata rispetto alla componente fissa della remunerazione. Con particolare riferimento a questo aspetto sono qui integralmente confermate le disposizioni contenute nei paragrafi precedenti dedicate al *pay mix*;
- sia soggetta a meccanismi di correzione tali da consentirne la riduzione (anche significativa) o l'azzeramento, ad esempio nel caso di comportamenti, da parte dei "soggetti rilevanti" o degli "intermediari del credito", che abbiano determinato o concorso a determinare un danno significativo per i clienti ovvero una violazione rilevante della normativa in materia di trasparenza o di codici etici o di condotta a tutela della clientela applicabili al GBCAI. Nello specifico, i precedenti paragrafi relativi ai meccanismi di correzione (*malus* e *claw back*), qui confermati, consentono un importante e congruo presidio.

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

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

Identificazione dei "soggetti rilevanti" e degli "intermediari del credito" per l'anno 2021

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

"Soggetti Rilevanti" del Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia nel suo assetto societario alla data del 31 dicembre 2021

Nel corso dell'anno 2021, ai sensi delle vigenti disposizioni di vigilanza, il GBCAI ha provveduto all'identificazione dei "soggetti rilevanti", il cui elenco, alla data del 31.12.2021, viene di seguito riportato.

SOGGETTI RILEVANTI AL 31/12/2021			
CA ITALIA	CA FRIULADRIA	CREVAL	CA LEASING ITALIA
SOGGETTI CHE OFFRONO PRODOTTI AI CLIENTI	SOGGETTI CHE OFFRONO PRODOTTI AI CLIENTI	SOGGETTI CHE OFFRONO PRODOTTI AI CLIENTI	SOGGETTI CHE OFFRONO PRODOTTI AI CLIENTI
CONSULENTE FINANZIARIO 218 COORD. WEALTH MANAGEMENT 8 FINANCIAL ADVISOR PRIVATE 9 GESTORE AFFARI 593 GESTORE AFFARI SPECIAL NETWORK 22 GESTORE CLIENTELA 1.030 GESTORE FAMILY 1.000 GESTORE FAMILY VYP 42 GESTORE MERCATO PRIVATE 109 GESTORE MERCATO PRIVATE/DELEGATO 29 GESTORE PREMIUM 1.016 GESTORE PREMIUM VYP 13 GESTORE REMOTO 7 REFERENTE SPORTELLO LEGGERO 44 RESP. COMM. AFFARI E AGRO / DELEGATO 5 RESP. COMM. AFFARI E AGRO 3 RESP. COMM. DI ZONA 30 RESP. COMM. DI ZONA / DELEGATO 3 RESP. DI SERVIZIO 3 RESP. FILIALE 638 RESP. FILIALE VYP 6 RESP. MERCATO CONS. FINANZIARI 12 RESP. MERCATO GESTORI REMOTI 1 RESP. MERCATO PRIVATE 16 RESP. PRIVATI 2 SPECIALISTA AGRI AGRO 13 SPECIALISTA BANCA ASS. DANNI 34 SPECIALISTA CANALI DIR. E MONETICA 12 SPECIALISTA PRODOTTI RISPARMIO 31 SPECIALISTA SERVIZIO CLIENTI 160 SPECIALISTA SVILUPPO AFFARI E CONFIDI 13 SPECIALISTA SVILUPPO MUTUI E PRESTITI 27 TEAM LEADER SERVIZIO CLIENTI 8	ADDETTO SOSTITUZIONI 10 CONSULENTE FINANZIARIO 37 COORD. WEALTH MANAGEMENT 2 GESTORE AFFARI 95 GESTORE AFFARI SPECIAL NETWORK 4 GESTORE BASE 201 GESTORE CLIENTELA 210 GESTORE MERCATO PRIVATE 14 GESTORE MERCATO PRIVATE / DELEGATO 6 GESTORE PREMIUM 172 GESTORE REMOTO 3 REFERENTE SPORTELLO LEGGERO 22 RESP. COMM. AFFARI E AGRO / DELEGATO 1 RESP. COMM. AFFARI E AGRO 7 RESP. COMM. DI ZONA / DELEGATO 1 RESP. FILIALE 138 RESP. MERCATO CONS. FINANZIARI 2 RESP. MERCATO GESTORI REMOTI 1 RESP. MERCATO PRIVATE 6 RESP. PRIVATI 3 SPECIALISTA AGRI AGRO 4 SPECIALISTA BANCA ASS. DANNI 7 SPECIALISTA CANALI DIR. E MONETICA 2 SPECIALISTA PRODOTTI RISPARMIO 2 SPECIALISTA SVILUPPO AFFARI E CONFIDI 7 SPECIALISTA SVILUPPO MUTUI E PRESTITI 3	ADDETTO SERVIZI VARI RETE 39 ANALISTA CORPORATE 54 ANALISTA LARGE CORPORATE 22 ANALISTA RETAIL 59 CONSULENTE PRIVATE 25 GESTORE AFFLUENT 164 GESTORE BASE 477 GESTORE CORPORATE 88 GESTORE FAMILY 497 GESTORE FAMILY INVESTIMENTI 145 GESTORE IMPRESE 153 GESTORE LARGE CORPORATE 27 GESTORE POE 152 GLOBAL RELATIONSHIP MANAGER 5 RESP. DI DIPENDENZA 318 REF. COMMERCIALE BANCAPERTA 13 REF. COORDINAMENTO OPERATIVO 13 REF. ESTERO COMMERCIALE 4 REF. FINANZA CORPORATE 7 SPECIALISTA SVILUPPO BUSINESS 25	RESP. ZONA TERRITORIALE 17
TOTALE CA ITALIA 5.157	TOTALE CA FRIULADRIA 961	TOTALE CREVAL 2.287	TOTALE CA LEASING ITALIA 17
SOGGETTI RESPONSABILI GERARCHICI	SOGGETTI RESPONSABILI GERARCHICI	SOGGETTI RESPONSABILI GERARCHICI	SOGGETTI RESPONSABILI GERARCHICI
RESP. DIREZIONE REGIONALE 8 AREA CONSULENTI FINANZIARI 1 AREA GRANDI CLIENTI 1 AREA SERVIZI CLIENTI 1 AREA SVILUPPO E MARKETING PRIVATE 1	RESP. DIREZIONE REGIONALE 2 RESP. AREA PRIVATE 1	RESP. SERVIZIO CORPORATE DT 3 RESP. SERVIZIO SVILUPPO BUSINESS DT 8 RESP. DIR. IMPRESE PMI TERRITORIALE 8 RESP. DIR. RETAIL TERRITORIALE 11 RESP. AREA RETAIL 1 RESP. AREA CORPORATE BANKING 1 RESP. AREA PRIVATE E WM 1 RESP. AREA IMPRESE PMI 1	RESP. COMMERCIALE 1
TOTALE CA ITALIA 12	TOTALE CA FRIULADRIA 3	TOTALE CREVAL 34	TOTALE CA LEASING ITALIA 1
TOTALE GRUPPO BANCARIO CRÉDIT AGRICOLE ITALIA: 8.472			

“Intermediari del credito” del Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia nel suo assetto societario alla data del 31 dicembre 2021

Ai sensi delle disposizioni di vigilanza, viene di seguito riportato l'elenco degli “intermediari del credito”, alla data del 31.12.2021:

1. Crédit Agricole Italia: n. 23 mediatori creditizi;
2. Crédit Agricole FriulAdria: n. 22 mediatori creditizi.
3. Creval: n. 18 mediatori creditizi.

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

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

Politiche di Remunerazione per il personale coinvolto nella trattazione dei reclami

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



Neutralità delle politiche di remunerazione rispetto al genere

A partire dal 2016 il Gender Pay Gap è diventato uno dei principali punti di attenzione per le organizzazioni a livello internazionale. Dal 2019, la Direttiva (UE) 878/2019 (CRD V) raccomanda politiche neutrali di genere per tutte le società finanziarie a prescindere dalle dimensioni. L'attenzione normativa e la crescente pressione dell'opinione pubblica sul tema pongono la parità salariale non soltanto come sfida per le organizzazioni, ma anche come driver strategico in termini di risultati economici di *business*, attrattività dei talenti e approccio sostenibile.

In questo contesto, il GBCAI assicura la neutralità delle proprie politiche di remunerazione rispetto al genere attraverso l'applicazione di misure ispirate al principio del “equal pay for equal work”, che rileva il livello di equità retributiva di genere per posizioni di pari peso e valore (come richiesto dal Regolatore), e il monitoraggio nel tempo del corrispondente divario retributivo.

La metodologia utilizzata prevede le seguenti fasi:

1. Analisi e valutazione delle posizioni di Gruppo e definizione dei “grade” di complessità, certificata da una primaria società di consulenza;
2. Rilevazione del *gender pay gap* sulla retribuzione per ciascun “grade” e per le principali posizioni di Gruppo;

3. Analisi dei risultati, individuazione delle eventuali aree di intervento e definizione delle priorità d'azione;
4. Definizione del piano di azione pluriennale sulla base delle risultanze emerse e delle priorità di intervento identificate.

I risultati delle analisi tempo per tempo condotte sono tenute in debita considerazione nella definizione dei percorsi professionali e di carriera, assicurando pari opportunità e omogeneità di trattamento a tutto il personale nel rispetto della neutralità di genere.

L'analisi sulla neutralità delle politiche di remunerazione rispetto al genere e il monitoraggio dell'eventuale divario retributivo e della sua evoluzione, sono effettuate annualmente dal Consiglio di Amministrazione, con il supporto del Comitato Remunerazioni, nell'ambito del riesame periodico delle politiche di remunerazione.

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



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

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

In questo contesto assume rilievo il Progetto Sostenibilità della Capogruppo Crédit Agricole Italia, che persegue gli obiettivi dell'inclusione, della coesione sociale e della transizione climatica ed energetica. Tale Progetto si colloca in uno scenario economico e sociale in cui rilevano sempre maggiori opportunità legate all'ESG per realizzare un modello di crescita aziendale sostenibile, creare valore per tutti i portatori di interesse e comunicare un posizionamento aziendale responsabile. Il Gruppo presta altresì particolare impegno alla gestione al suo interno della transizione climatica e energetica, riponendo la massima attenzione per scongiurare fenomeni di "Green washing".

È inoltre opportuno ricordare che in seguito all'Accordo di Parigi, la Banca Centrale Europea, nella Guida sui Rischi Climatici e Ambientali, e l'EBA, nel report sui Rischi ESG, raccomandano alle banche 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. In questa logica il GBCAI si è dotato di una nuova Corporate Governance sulla Sostenibilità impostata su 4 livelli (Comitato endoconsiliare "Comitato Sviluppo Sostenibile", Comitato Manageriale "ESG e Sostenibilità", Business Unit Sostenibilità, funzioni operative della Banca).

Alla luce di quanto precede, nonché in linea con le previsioni del Regolamento UE 2019/2088, nel 2022

il GBCAI proseguirà nel percorso di attribuzione dei KPI "ESG" a tutto il management nell'ambito del sistema di Performance Management (MbO) e alla progressiva estensione di KPI specifici "ESG" all'interno del Sistema Incentivante per il personale di rete.

Tra i KPI "ESG" che si prevede di inserire all'interno dei Sistemi di Incentivazione del GBCAI citiamo in particolare obiettivi legati a tematiche di Diversity & Inclusion, processi di digitalizzazione, misure di sostegno all'edilizia sostenibile, indice di sostenibilità (FRED), creazione di un catalogo prodotti ESG, riduzione della CO2 tramite il controllo dei consumi di energia, formazione ESG certificata, selezione dei fornitori in base a criteri ESG, politiche del credito con criteri ESG, ricorso a strumenti di debt capital management "Green". Con particolare riferimento al catalogo prodotti ESG e al ricorso a strumenti di debt capital management "Green" 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.

Adozione ed aggiornamento del documento

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

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

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

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



6 RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE DELL'ANNO 2021

6

SEZIONE II

RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE DELL'ANNO 2021 CREVAL (INCLUSO CREVAL PIU'FACTOR)

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

Le politiche di remunerazione del GBCAI sono state approvate dal Consiglio di Amministrazione di Creval del 28.10.2021 nonché dall'Assemblea degli azionisti del 22.11.2021. Oltre alle Politiche di Remunerazione, il Consiglio di Amministrazione ha approvato il sistema di remunerazione variabile 2021 per la Rete commerciale Creval e la definizione del Sistema *MBO* per i Dirigenti (inclusi i Responsabili delle Funzioni Aziendali di Controllo) e per alcune figure chiave rientranti tra i Quadri Direttivi.

Il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo Crédit Agricole Italia del 27 luglio 2021 ha approvato gli obiettivi relativi all'anno 2021 del "Personale di Vertice" del GBCAI, definiti sulla base delle indicazioni fornite dalla Capogruppo Crédit Agricole S.A..

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

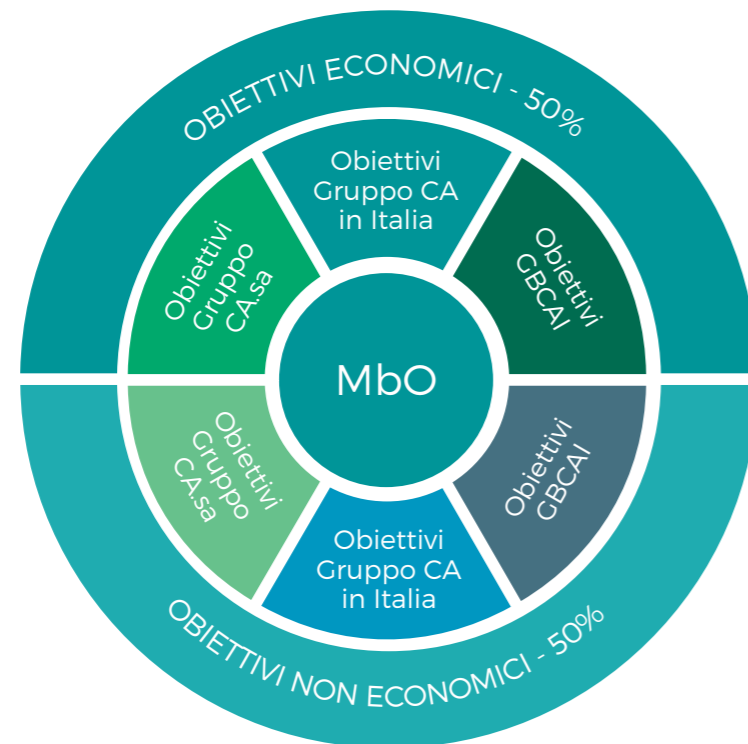
"le posizioni di Vertice rientrano nella categoria del "Personale più rilevante", la cui remunerazione è definita in coerenza con le linee guida formulate, a livello globale, da Crédit Agricole S.A (di seguito C.A.sa) e sottoposte ad approvazione del Comitato Remunerazioni della stessa C.A.sa

Tale remunerazione si articola in una componente fissa ed in una componente variabile, quest'ultima derivante dal Sistema di *Performance Management (MBO)* definito da C.A.sa. Inoltre, per le sole posizioni appartenenti al Circolo Manageriale 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.

Omissis

Giampiero Bottero riferisce che, oltre ai "cancellotti di attivazione" a monte legati ai limiti di *Risk Capacity* definiti dal "R.A.F. 2021" ("CET1 ratio" e "LCR ratio"), il sistema di performance management definito da C.A.sa prevede l'inserimento per ciascun obiettivo di un livello soglia al di sotto del quale l'obiettivo stesso non si considera raggiunto, con conseguente effetto sulla retribuzione variabile complessivamente spettante all'interessato.



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

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

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

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

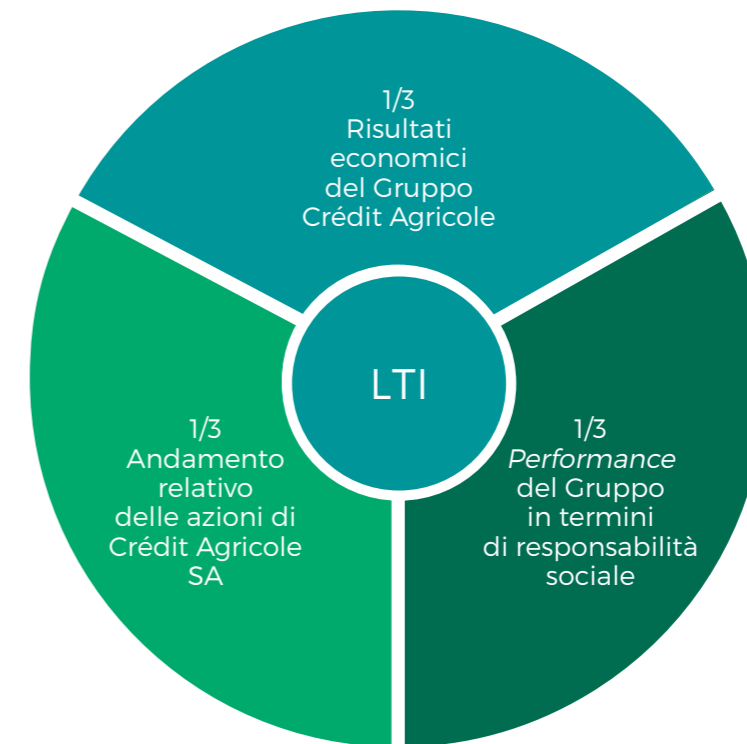
- Risultato Netto di Pertinenza del Gruppo (RNPG);
- Cost/income al netto dei costi del Fondo di Risoluzione Unico (COEX hors FRU);
- Return On Tangible Equity (ROTE).

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

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

c) a livello di Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia (peso: 15% - 40%) – 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.



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), alla realizzazione di obiettivi legati ai clienti ed obiettivi di responsabilità sociale e alla 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.

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

In particolare, all'interno del PMT – al cuore della "raison d'être" del Gruppo – trovano conferma e ulteriore valorizzazione temi strategici quali la sostenibilità ambientale, l'inclusione, la creazione di ricchezza per le comunità e per i territori. Le linee guida abbracciano i diversi ambiti della responsabilità sociale, in particolare:

- impegno per la transizione energetica, in attuazione della *climate strategy* adottata dal Gruppo, in adesione all'Accordo di Parigi, per una economia *low carbon*;
- promozione della "finanza verde" come una delle chiavi per la crescita della Banca, mediante politiche di investimento e di finanziamento *green*;
- creazione di valore sociale e ricchezza per i territori, mediante continuo rafforzamento del modello di prossimità, sostegno al tessuto economico per lo sviluppo responsabile e l'inclusione sociale;
- promozione dell'integrazione di genere e culturale, valorizzando la *diversity* come risorsa chiave per la crescita sostenibile;
- adozione progressiva dei criteri ESG nella cultura aziendale e nei modelli gestionali.

Omissis

Per completezza, si informa il Consiglio che le posizioni appartenenti al Circolo Manageriale 1 di C.A.sa sono anche destinatarie del sistema di incentivazione per obiettivi a lungo termine LTI defini-

to da C.A.sa con obiettivi misurati a livello di Gruppo Crédit Agricole e relativi ai seguenti tre ambiti:

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

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

Economici	Vice Direttori Capogruppo
Obiettivi economici di Gruppo CA S.A.	10
Obiettivi economici CA in Italia	10
Obiettivi economici GBCAI	15 - 30
Obiettivi economici specifici Banca/Società/Funzione	0 - 15
	50

Non Economici	Vice Direttori Capogruppo
Obiettivi non economici di Gruppo CA S.A.	5
Obiettivi non economici CA in Italia	5 - 10
Obiettivi non economici GBCAI	15 - 40
Obiettivi non economici specifici Banca/Società/Funzione	0 - 25
	50

In conformità alle deleghe in materia di personale, nel corso del 2021, in relazione al piano “Bonus Pool 2020” il Consiglio di Amministrazione di Creval ha verificato la sussistenza delle condizioni previste per l’attivazione dei sistemi di incentivazione del personale (*MBO*) per l’anno 2021 (superamento degli entry gate e insussistenza di clausole di Malus) e pertanto si è dato corso all’erogazione delle quote di remunerazione variabile sulla base degli schemi e delle modalità di pagamento definiti dalle Politiche di remunerazione tempo per tempo vigenti. L’erogazione ha riguardato n. 26 dipendenti (oltre all’ex AD/DG) ed è stata mediamente pari al 23% della RAL al 31 dicembre 2021.

Con riferimento all’anno 2020 è stato, inoltre, erogato un premio aziendale alla generalità dei dipendenti (con l’esclusione dei Dirigenti) alle condizioni e con i criteri stabiliti dall’accordo sindacale del Gruppo bancario Credito Valtellinese, raggiunto nel rispetto di quanto previsto dall’art. 48 del CCNL di settore. Il premio aziendale è stato corrisposto a favore del personale dipendente di Creval e Creval PiùFactor che aveva superato il periodo di prova, conseguito una valutazione professionale non negativa ed era in servizio alla data di erogazione del premio (esclusivamente per la componente cash). L’importo è stato parametrato in base all’inquadramento ed ha avuto un’incidenza media pari al 2,35% del monte RAL degli aventi diritto⁹. Occorre precisare che oltre alla corresponsione di un importo monetario, è prevista una componente di servizi riconosciuti a titolo di “Piano *welfare*” non monetizzabile.

Nel 2021 in Creval e Creval PiùFactor è stato anche adottato il sistema premiante (con riferimento all’anno 2020) che costituisce il sistema dei riconoscimenti economici fissi e variabili a favore del personale appartenente ai Quadri Direttivi e alle Aree professionali (diverso dai *Material Risk Takers*), basato sulla valutazione professionale.

Nel corso del 2021 ha continuato a produrre effetti l’accordo definito a livello di GBCAI nel luglio del 2019, volto ad accedere alle prestazioni straordinarie erogate dal Fondo di Solidarietà del Credito e finalizzato all’esaurimento delle richieste inserite nella graduatoria stilata in forza dell’accordo 29.07.2016. A tal proposito si precisa che sulla base del summenzionato accordo in data 31/12/2021 è uscita 1 risorsa.

Si rappresenta inoltre che sempre nel 2021 è proseguita l’attività di incentivazione all’esodo, avviata con il Piano Industriale, rivolta ai dipendenti che hanno maturato i requisiti pensionistici previsti dall’Assicurazione Generale Obbligatoria (A.G.O.), istituita presso l’Istituto Nazionale Previdenza Sociale. Nello specifico si è tenuto conto anche delle disposizioni previste dall’introduzione in via sperimentale, dal 01/04/2019, dell’istituto della “Quota 100”. Nell’ambito di tale attività sono stati effettuati, a livello di GBCAI, 293 collocamenti a riposo incentivati.

Nell’ambito del progetto di integrazione di Creval, inoltre, il Gruppo ha avviato un programma di portata e valenza strategica per realizzare un ricambio generazionale che porterà ad un rapido aggiornamento del patrimonio delle competenze professionali.

⁹ Media delle incidenze individuali calcolata sulle RAL rilevate al 31.12.2021 del personale in organico operativo a tale data, escluso il personale Dirigente.

Attraverso l'uscita delle risorse con la maggiore anzianità di servizio e anagrafica ed il contestuale inserimento di risorse giovani dotate delle competenze e conoscenze necessarie a tenere il "passo coi tempi", il Gruppo potrà continuare a competere efficacemente nel Settore di riferimento che è soggetto a profondi fenomeni di trasformazioni, e non solo tecnologici.

In base all'esito delle analisi gestionali ed organizzative utili al raggiungimento degli obiettivi di piano, il Gruppo ha proposto l'attivazione di un sistema di esodo incentivato fino a complessive 1.000 risorse con il contestuale inserimento di 500 neo laureati.

Per quanto attiene al sistema degli esodi incentivati, in coerenza con le precedenti positive esperienze del 2012 e del 2016 ed in analogia con quelle del Settore, sono stati attivati i seguenti strumenti sul Gruppo:

- un sistema di incentivazione all'esodo per tutti coloro che sono in possesso dei requisiti pensionistici per accedere alle prestazioni dell'Assicurazione Generale Obbligatoria (AGO) (soluzione riferibile fino a 200 persone);
- l'accesso alle prestazioni straordinarie erogate dal Fondo di Solidarietà del Settore del Credito (soluzione per coloro che maturano i requisiti pensionistici nel periodo compreso tra il secondo semestre 2022 e il 2027).

Il primo di ottobre 2021 è stato sottoscritto l'Accordo con le Organizzazioni sindacali per l'attivazione del Fondo di Solidarietà. A fronte di 800 posti disponibili hanno fornito la propria adesione volontaria 840 persone. Al fine di poter accogliere tutte le adesioni, è stato definito un accordo ad integrazione del precedente. Inoltre, per realizzare il turn over con la necessaria gradualità, l'uscita è stata prevista su quattro finestre temporali nel corso del 2022 e del 2023.

Nel corso di questo periodo saranno attivati articolati percorsi formativi di riqualificazione e riconversione professionale volti ad agevolare le esigenze gestionali di eventuale coperture dei ruoli resi disponibili anche in una prospettiva di sviluppo professionale.

Con riguardo all'inserimento di nuovo capitale umano, iniziativa strategica e prospettica, è stato definito un articolato percorso di selezione, formazione, *onboarding* ed inserimento, curando le tematiche di gender e inclusione.

In relazione all'ingresso di Creval nel GBCAI, avvenuto in data 30/04/2021, al fine di garantire una maggiore coerenza nelle politiche di remunerazione e omogeneità ed equità nei trattamenti retributivi, in linea con l'approccio prudenziale e di attenzione al rischio adottato in materia dalla Capogruppo Crédit Agricole Italia e così come avvenuto in precedenti operazioni straordinarie di integrazione nel settore del credito (in particolare per il nostro Gruppo nel corso del Progetto Fellini), a seguito dell'adozione da parte di Creval delle politiche di Remunerazione GBCAI, nel corso del 2021 è stata avviata e completata una campagna di revisione delle remunerazioni dei Dirigenti di Creval, giungendo alla definizione di nuovi pacchetti retributivi e alla novazione dei contratti di lavoro in sede protetta.

Il processo di revisione retributiva ha portato ad una maggiore coerenza dei trattamenti retributivi dei dirigenti di provenienza Creval con quelli dei dirigenti appartenenti al perimetro storico del GBCAI.

Inoltre, sempre con riferimento all'operazione di acquisizione di Creval, nel 2021 il GBCAI ha raggiunto un accordo consensuale con una risorsa appartenente all'entità stessa, per disciplinare la conclusione del rapporto ed evitare un possibile contenzioso, confermando il riconoscimento delle componenti retributive già maturate e l'applicazione delle clausole di *malus* e *claw back*. In particolare si evidenzia che non è stata prevista alcuna ulteriore specifica erogazione per la cessazione della carica (*golden parachutes* o forme similari), anche in raccordo con le politiche di remunerazione del GBCAI.

Come negli anni scorsi, anche nel 2021 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 dicembre 2021 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 2026), al termine dei quali ciascun dipendente potrà disporne liberamente.

Il Consiglio di Amministrazione 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: Filippo Zabban (Presidente), Giampiero Maioli (Vice Presidente), Letteria Barbaro Bour, Matteo Bianchi, Bénédicte Chretien, Pierre Déboudeaux, Elisa Dellarosa, Marco Di Guida, Francois Edouard Drion, Simona Lo Sinno, Antonella Salvatori, Eufrazio Anghileri, Carlo Berselli, Ivan Padelli e Carmela Adele Rita Schillaci (Consiglieri). Nel corso del 2021, a partire dalla data del 18/06/2021, si è riunito 6 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 di Crédit Agricole Italia prevede al proprio interno il Comitato Remunerazioni che alla data di redazione del presente documento, risulta così composto: Evelina Christillin (Presidente) Michel Mathieu e Lamberto Frescobaldi Franceschi Marini (membri effettivi). Durante l'anno 2021, ai lavori del Comitato hanno partecipato il Presidente del Collegio Sindacale (o altro sindaco da quest'ultimo designato), il Vice Direttore Generale Funzionamento e Trasformazione (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 Direzione 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 2021 il Comitato Remunerazioni si è riunito 5 volte¹⁰, affrontando i seguenti temi principali:

- sistemi di incentivazione economica per l'anno 2021: linee guida;
- informativa sul rapporto 2:1 tra remunerazione variabile e fissa per il Personale di Vertice;
- documento di Politiche di Remunerazione di Gruppo per l'anno 2021;
- autovalutazione del "personale più rilevante" 2020;
- proposta di modifica del Regolamento del Comitato Remunerazioni;
- attivazione dei sistemi di incentivazione economica per l'anno 2020;
- interventi retributivi (inclusa la definizione della remunerazione variabile relativa all'anno 2020) a favore delle Posizioni Apicali, dei membri del Comitato di Direzione Ristretto, dei Responsabili delle Funzioni Aziendali di Controllo e dei membri del Comitato di Direzione di Crédit Agricole Italia;
- sistema di incentivazione economica dell'anno 2020 per la rete commerciale: integrazioni relative all'erogazione dei premi;
- posizione retributiva del Vice Direttore Generale Corporate e Crediti di Crédit Agricole Italia;
- Sistema di *Performance Management (MbO)* del Personale di Vertice per l'anno 2021;
- Sistema Incentivante per la rete commerciale Creval 2021;
- Politiche di Remunerazione del GBCAI: aggiornamento CRD V e aggiornamento Regolamento Remunerazione variabile differita dipendenti GBCAI perimetro storico;
- risoluzione del rapporto con l'ex Amministratore Delegato Creval;
- Proposta di remunerazione nuovo membro del Comitato di Direzione Crédit Agricole Italia;
- Informativa su azioni C.A.s.a. corrisposte al Vice Direttore Generale Corporate e Crediti;
- Politiche di Remunerazione del GBCAI per l'anno 2021 - adozione in Creval.

In materia di politiche di remunerazioni è opportuno ricordare che nel 2021, a seguito dell'ingresso nel GBCAI, il Consiglio di Amministrazione e l'Assemblea dei Soci di Creval hanno approvato l'estensione a Creval delle Politiche di Remunerazione del GBCAI per l'anno 2021, in coerenza con le previsioni della normativa di Vigilanza italiana e in linea con quanto avvenuto per analoghe operazioni straordinarie di integrazione nel settore del credito (in particolare per il nostro Gruppo nel corso del Progetto Fellini) e al fine di garantire una maggiore coerenza nelle politiche di remunerazione e omogeneità ed equità nei trattamenti retributivi, consentendo di rafforzare l'approccio prudenziale e di attenzione al rischio adottato in materia dalla Capogruppo Crédit Agricole Italia. In particolare con la predetta estensione è stata sostituita ad ogni effetto la Sezione I inerente "Politica di Remunerazione e Incentivazione 2021" del documento approvato dall'Assemblea dei Soci di Creval in data 19 aprile 2021 e conseguentemente sostituite, tra l'altro, le disposizioni in materia di Sistema di Incentivazione di breve termine "*Bonus pool 2021*", di definizione del limite al rapporto tra remunerazione variabile e fissa per tutti i cluster di popo-

¹⁰ Le riunioni del Comitato Remunerazioni, nel corso dell'anno 2021, si sono svolte nelle giornate del: 5 febbraio, 23 marzo, 23 aprile, 26 luglio, 26 ottobre.

lazione aziendale e di individuazione delle regole per la determinazione degli importi da accordare in caso di conclusione anticipata della carica di tutto il personale.

Nel 2021, al fine di meglio presidiare le novità normative previste dalla regolamentazione in materia di remunerazione, il GBCAI si è avvalso della collaborazione della società di consulenza Korn Ferry, incaricata dal *Chief Governance Officer* e dal Responsabile della Direzione Risorse Umane di Gruppo. Detta società ha fornito i propri servizi nell'ambito delle attività di "valutazione delle posizioni" e fornirà nel 2022 consulenza sulle tematiche di *Gender Pay Gap* condotte dal Gruppo.

Occorre inoltre precisare che in Creval, fino al rinnovo del Consiglio di Amministrazione dell'entità, avvenuto il 18/06/2021, era attivo il "Comitato per la Remunerazione del Credito Valtellinese" che nel 2021 risultava così composto: Paola Bruno (Presidente), Teresa Naddeo e Massimiliano Scrocchi (membri effettivi). Ai lavori del Comitato, hanno partecipato il Presidente del Collegio Sindacale (e/o alcuni membri del Collegio) ed il Responsabile della Direzione Risorse Umane di Creval.

Il Comitato è stato costantemente informato in merito ai temi di competenza, ai principali aggiornamenti normativi e continuamente coinvolto nei processi decisionali. Nel corso dell'esercizio di riferimento sono state effettuate n. 7 riunioni del Comitato per la Remunerazione, al fine specifico di svolgere puntualmente le proprie funzioni.

I principali temi affrontati dal Comitato per la Remunerazione sono stati i seguenti:

- aggiornamenti normativi in merito alle nuove disposizioni di Banca d'Italia e Direttive Europee relative alle politiche e prassi di remunerazione e incentivazione;
- aggiornamenti normativi in relazione alle raccomandazioni nazionali e comunitarie in tema di remunerazione in considerazione della diffusione della pandemia Covid-19 tenendo in considerazione le prassi adottate dal mercato;
- analisi di *benchmarking* (con il supporto di consulenti indipendenti) relativamente alle migliori prassi di mercato in materia di remunerazione;
- processo di identificazione del Personale più Rilevante;
- discussione in merito alle Linee guida per la remunerazione del 2021 e definizione del documento di politiche di remunerazione di Gruppo per l'anno 2021 e sui compensi corrisposti 2020;
- definizione del sistema di incentivazione di breve periodo "*Bonus Pool 2021*";
- approfondimento, di concerto con il Comitato Rischi, in merito alle tematiche di sostenibilità definite dal Gruppo e ai relativi KPI ESG utili per l'assegnazione degli obiettivi ai beneficiari dei piani di incentivazione;
- valutazione degli obiettivi da assegnare all'Amministratore Delegato e Direttore Generale, nonché ai Responsabili delle Funzioni Aziendali di Controllo e al Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili;
- valutazioni a consuntivo in merito all'apertura degli *entry gate* relativi al piano di incentivazione "*Bonus Pool 2019*" e "*Bonus Pool 2020*";
- valutazioni a consuntivo sul raggiungimento degli obiettivi di performance relative all'Amministratore Delegato e Direttore Generale, nonché ai Responsabili delle Funzioni Aziendali di

Controllo e al Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili e, in forma aggregata, con riferimento al Personale più Rilevante;

- valutazioni in merito alle vicende societarie di Creval e alle relative eventuali ricadute in relazione alle politiche di remunerazione.

Nell'esercizio appena trascorso inoltre il "Comitato per la Remunerazione del Credito Valtellinese" è stato supportato da Willis Towers Watson, società di consulenza a livello internazionale con specifiche competenze in tema di remunerazione, di politiche e modelli retributivi ed una esperienza consolidata presso i principali istituti bancari quotati italiani, in relazione alla definizione e redazione del documento sulle Politiche retributive come rappresentato all'Assemblea di Creval del 19 aprile 2021.

A partire dall'Assemblea dei Soci del 18/06/2021, il nuovo Consiglio di Amministrazione di Creval risulta l'organo deputato a presidio delle tematiche in materia di remunerazione in raccordo con i competenti organi della Capogruppo.

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 in Creval a 69 risorse (incluso Creval PiùFactor) al 31/12/2021 e con una remunerazione complessiva pari a 11,21 milioni di euro, di cui 7,99 milioni di euro di remunerazione fissa e 3,22 milioni di euro di remunerazione variabile.

Alla data delle Assemblee di Bilancio delle Banche, non sono disponibili i dettagli relativi all'applicazione della deroga con riferimento alla remunerazione variabile di competenza 2021, 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.

Nel corso dell'anno si è inoltre provveduto all'aggiornamento periodico del "personale più rilevante", la cui composizione al 31 dicembre 2021 viene rappresentata nella Sezione V del presente documento.



7

ESITI DELLE VERIFICHE CONDOTTE DALLE FUNZIONI AZIENDALI DI CONTROLLO 2021

7

SEZIONE III

ESITI DELLE VERIFICHE CONDOTTE DALLE FUNZIONI AZIENDALI DI CONTROLLO 2021

La Direzione Internal Audit della Capogruppo Crédit Agricole Italia ha svolto la verifica annuale sulle prassi di remunerazione relative all'anno 2021, conformemente a quanto richiesto dal Regolatore, portando i relativi esiti a conoscenza dei Consigli di Amministrazione e delle Assemblee delle Banche del Gruppo.

Più in particolare, la Funzione Audit ha provveduto alla verifica annuale della corretta predisposizione delle "Politiche di Remunerazione ed Incentivazione del Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia per l'anno 2021" nonché dell'adeguata applicazione delle politiche 2020 relativamente all'erogazione delle componenti variabili riconosciute nel 2021.

In conformità con le linee guida EBA, in vigore da gennaio 2017, l'intervento ha riguardato tutte le società del Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia ad esclusione di Creval per il quale le verifiche sono state condotte, in coordinamento con la Capogruppo, direttamente dalla funzione Audit della Banca che ha confermato la complessiva adeguatezza delle prassi retributive adottate nel corso del 2021 e fornirà puntuale rappresentazione degli esiti dell'analisi svolta al Consiglio di Amministrazione ed all'Assemblea degli Azionisti della Società.

La Funzione Audit ha riscontrato che le politiche di remunerazione definite per il 2021 risultano coerenti con il quadro normativo di riferimento e con le indicazioni della Capogruppo C.A.sa. Nel corso dell'anno è stato avviato il recepimento delle principali evoluzioni normative in materia, con previsione di completamento nel 2022, in coerenza con i *requirements* normativi. La policy per l'anno 2021 è stata approvata dai Consigli di Amministrazione delle Società del Gruppo e dalle Assemblee delle Banche nonché adottata da Creval successivamente all'ingresso nel Gruppo. Gli obblighi di informativa al pubblico sono stati ottemperati con la pubblicazione nel sito istituzionale di Gruppo delle Politiche di Remunerazione ed Incentivazione 2021 e delle informazioni sulle remunerazioni riconosciute agli esponenti aziendali, come richiesto dalla normativa comunitaria e nazionale.

Le verifiche effettuate hanno evidenziato la corretta applicazione, nel 2021, 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.

In conclusione, la Funzione Audit ritiene che la declinazione interna delle politiche di remunerazione 2021 risulti in linea con la normativa e che l'applicazione delle politiche di remunerazione nel corso dell'anno sia avvenuta nel rispetto di quanto definito.



8

INFORMAZIONI QUANTITATIVE -
TABELLE INFORMATIVE
2021

8

SEZIONE IV

INFORMAZIONI QUANTITATIVE - TABELLE INFORMATIVE 2021
CREVAL (INCLUSO CREVAL PIU'FACTOR)

Attuazione delle politiche di remunerazione del Gruppo nel corso dell'anno 2021

Di seguito vengono rappresentate le informazioni quantitative sulle remunerazioni relative a Creval (incluso Creval PiùFactor), come previsto dalla vigente normativa di vigilanza.

In dettaglio

Informazioni quantitative sulle remunerazioni ripartite per area di business

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

CREVAL (incluso Creval PiùFactor) - Periodo di riferimento: 2021 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 31/12/2021)	-	-	9	32	2.478	-	637	139	-	3.296
Remunerazione totale (1)	-	-	366	1.891	143.956	-	37.092	8.843	-	192.149
di cui: remunerazione variabile totale	-	-	-	103	4.911	-	1.033	248	-	6.295

(1) Nei membri dell'organo di controllo sono ricompresi anche i componenti del Collegio Sindacale di Stelline Real Estate. Per i componenti dell'Organo di Controllo la remunerazione totale è rappresentata dai compensi relativi all'anno 2021 spettanti ai componenti presenti al 31/12/2021. 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 31/12/2021 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 2021 e riferita a prestazioni rese dal personale nel corso dell'anno 2020. Comprende retribuzione variabile derivante da sistemi di incentivazione annuali, eventuali compensi per patto di non concorrenza, di prolungamento del preavviso, eventuali bonus discrezionali 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. Sono considerati anche i membri dell'Organo di controllo di Stelline Real Estate.

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 nella 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 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 2021 e riferite a prestazioni rese dal personale nel corso dell'anno 2020. Tale impostazione, stabilmente adottata, si rende necessaria in considerazione dell'indisponibilità, alla data delle Assemblee di Bilancio delle Banche, dei dati relativi alla componente variabile afferente l'anno precedente. Nella prassi del 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

CREVAL (incluso Creval PiùFactor) - Periodo di riferimento: 2021

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)	10 (+5 già considerati in CA Italia)	-	1 (già considerato in CA Italia)	50 (di cui 2 MRT a livello di Gruppo)
2		Remunerazione Fissa Complessiva (5)	143	-	387	7.457
3		Di cui in contanti	143	-	346	6.861
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	-	-	41	596
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 fissa	Numero membri del Personale più Rilevante (3)	10 (+5 già considerati in CA Italia)	-	1 (già considerato in CA Italia)	50 (di cui 2 MRT a livello di Gruppo)
10		Remunerazione Variabile Complessiva (6)	-	-	280	2.942
11		Di cui in contanti	-	-	138	1.444
12		Di cui differita			68	567
EU-13a		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	-	-	140	1.482
EU-14b		Di cui differita			71	694
EU-14x		Di cui altri strumenti				
EU-14y		Di cui differita				
15		Di cui altre forme	-	-	2	16
16		Di cui differita				
17		(Remunerazione complessiva (2 + 10))	143	-	667	10.399

(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. I Componenti del Consiglio di Amministrazione di Creval e Creval PiùFactor sono stati tutti rendicontati tra i Componenti dell'Organo di Supervisione Strategica, non essendo previsto un Comitato Esecutivo all'interno delle entità.

(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 31/12/2021 sulla base dei criteri qualitativi e dei criteri quantitativi di cui al Documento di autovalutazione - dicembre 2021 (sono state individuate ulteriori 11 posizioni che risultano scoperte al 31/12/2021).

(4) Personale di Vertice del Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia, identificato nel documento di Politiche di Remunerazione per il 2021.

(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 2021 riconosciuti ai componenti presenti al 31/12/2021. 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 31/12/2021 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 2021 e riferita a prestazioni rese dal personale nel corso dell'anno 2020. 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.

La componente "in contanti" è valorizzata sulla base del pay mix e pay out previsto per le varie categorie di personale; comprende gli importi relativi ai patti e gli importi in cash relativi al premio aziendale.

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.

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)

CREVAL (incluso Creval PiùFactor) - Periodo di riferimento: 2021

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				
2	Premi facenti parte della remunerazione variabile garantita - Importo complessivo				
3	Di cui premi facenti parte della remunerazione variabile garantita versate nel corso dell'esercizio che non sono presi in considerazione nel limite massimo dei bonus				
Trattamenti di fine rapporto riconosciuti in periodi precedenti che sono stati versati nel corso dell'esercizio					
4	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti in periodi precedenti che sono stati versati nel corso dell'esercizio - Numero dei membri del personale più rilevante	-	-	-	1
5	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti in periodi precedenti che sono stati versati nel corso dell'esercizio - Importo complessivo	-	-	-	759
Trattamenti di fine rapporto riconosciuti nel corso dell'esercizio					
6	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti nel corso dell'esercizio - Numero dei membri del personale più rilevante				
7	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti nel corso dell'esercizio - Importo complessivo				
8	Di cui versati nel corso dell'esercizio				
9	Di cui differiti				
10	Di cui Trattamenti di fine rapporto versati nel corso dell'esercizio non considerati nel limite massimo dei bonus				
11	Di cui l'importo più elevato riconosciuto a una singola persona				

(1) Esclusi i componenti esecutivi. Coloro che ricoprono incarichi in più Società sono valorizzati una sola volta ed i relativi compensi sono rappresentati in coerenza con i diversi incarichi ricoperti. I Componenti del Consiglio di Amministrazione di Creval e Creval PiùFactor sono stati tutti rendicontati tra i Componenti dell'Organo di Supervisione Strategica, non essendo previsto un Comitato Esecutivo all'interno delle entità.

(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 2021.

Modello EU REM3: remunerazione differita

CREVAL (incluso Creval PiùFactor) - Periodo di riferimento: 2021

dati in migliaia di euro

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

		a. Importo complessivo della remunerazione differita riconosciuta per periodi di prestazione precedenti (4)	b. Di cui importi che maturano nel corso dell'esercizio (5)	c. Di cui importi che matureranno negli esercizi successivi (6)	d. Importo della correzione delle performance, effettuata nell'esercizio, sulla remunerazione differita che sarebbe dovuta maturare nel corso dell'esercizio	e. Importo della correzione delle performance, effettuata nell'esercizio, sulla remunerazione differita che sarebbe dovuta maturare in successivi anni di prestazione	f. Importo complessivo delle correzioni effettuate nel corso dell'esercizio dovute a correzioni implicite ex post (ossia variazioni di valore della remunerazione differita dovute alle variazioni dei prezzi degli strumenti)	EU-g. Importo complessivo della remunerazione differita riconosciuta prima dell'esercizio, effettivamente versato nel corso dell'esercizio (7)	EU-h. Importo complessivo della remunerazione differita riconosciuta per il precedente periodo di prestazione che è stata maturata ma è soggetta a periodi di mantenimento
13	Altri membri dell'alta dirigenza (3)	325	186	140	-0,9	-	56	228	13
14	In contanti	65	13	52	-0,3			13	
15	Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti								
16	Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti	261	173	88	-0,6		56	215	13
17	Altri strumenti								
18	Altre forme								
19	Altri membri del personale più rilevante	576	383	193	-	-	350	654	79
20	In contanti	160	79	81				79	
21	Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti								
22	Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti	416	304	111			350	575	79
23	Altri strumenti								
24	Altre forme								
25	Importo totale	901	569	332	-0,9	-	406	882	92

(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. I Componenti del Consiglio di Amministrazione di Creval e Creval PiùFactor sono stati tutti rendicontati tra i Componenti dell'Organo di Supervisione Strategica, non essendo previsto un Comitato Esecutivo all'interno delle entità.
 (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 2021.
 (4) Comprende quote di retribuzione differita e quote upfront, eventualmente soggette a un periodo di retention di 1 o 2 anni in base alla normativa di riferimento, spettanti al personale più rilevante in servizio al 31/12/2021. Le quote si riferiscono agli esercizi 2015, 2016, 2017, 2018 e 2019, ove spettanti, e sono valorizzate sulla base del valore nominale. Comprende inoltre gli importi dei retention plan eventualmente assegnati (o già in essere) a risorse chiave del Gruppo nel corso del 2017 e del 2020. L'importo è valorizzato al valore nominale, in fase di erogazione l'effettivo controvalore può modificarsi per effetto del livello di raggiungimento delle condizioni di performance definite nel piano.
 (5) Comprende, ove spettanti, la quinta quota differita della retribuzione variabile relativa all'esercizio 2015, la quarta quota differita della retribuzione variabile relativa all'esercizio 2016, la terza quota differita della retribuzione variabile relativa all'esercizio 2017, la seconda quota differita della retribuzione variabile relativa all'esercizio 2018, la prima quota differita della retribuzione variabile relativa all'esercizio 2019, la quota upfront soggetta a retention di 2 anni relativa all'esercizio 2018 e la quota upfront soggetta a retention di 1 anno relativa all'esercizio 2019, riconosciute a favore del personale più rilevante in servizio al 31/12/2021. Comprende inoltre gli importi dei retention plan eventualmente assegnati negli anni precedenti a risorse chiave del Gruppo ed erogati nel corso del 2021.
 (6) Gli importi di tutti i retention plan assegnati nel corso del 2020, non ancora maturati, la cui corresponsione avverrà sulla base delle regole di pay mix e pay out previsto per le varie categorie di personale, è stato ricompreso tra gli importi in contanti per tutti i cluster.
 (7) 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 upfront e differite attribuiti 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

CREVAL (incluso Creval PiùFactor) - Periodo di riferimento: 2021

	EUR	a. Membri del personale più rilevante che hanno una remunerazione elevata ai sensi dell'articolo 450, lettera i), del CRR (1)
1	Da 1 000 000 a meno di 1 500 000	
2	Da 1 500 000 a meno di 2 000 000	
3	Da 2 000 000 a meno di 2 500 000	
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 2021 riconosciuta ai presenti al 31/12/2021. Si precisa inoltre che è stata riconosciuta una remunerazione totale da € 1.500.000 a € 2.000.000 ad un membro del personale più rilevante che ha terminato il rapporto nel corso del 2021.

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)

CREVAL (incluso Creval PiùFactor) - Periodo di riferimento: 2021

dati in migliaia di euro

		a.	b.	c.	d.	e.	f.	g.	h.	i.	j.
		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)										61 (di cui 1 già considerato in CA Italia e 2 MRT a livello di Gruppo)
2	Di cui membri dell'organo di amministrazione	10 (+5 già considerati in CA Italia)	-	10 (+5 già considerati in CA Italia)							
3	Di cui altri membri dell'alta dirigenza (4)				-	-	-	1	-	-	
4	Di cui altri membri del personale più rilevante				1	28	-	17	4	-	
5	Remunerazione complessiva del personale più rilevante	143	-	143	263	4.344	-	5.414	1.045	-	
6	Di cui remunerazione variabile (5)	-	-	-	113	926	-	1.976	207	-	
7	Di cui remunerazione fissa (6)	143	-	143	150	3.418	-	3.437	838	-	

(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. I Componenti del Consiglio di Amministrazione di Creval e Creval PiùFactor sono stati tutti rendicontati tra i Componenti dell'Organo di Supervisione Strategica, non essendo previsto un Comitato Esecutivo all'interno delle entità.

(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 31/12/2021 sulla base dei criteri qualitativi e dei criteri quantitativi di cui al Documento di autovalutazione - dicembre 2021 (sono state individuate ulteriori 11 posizioni che risultano scoperte al 31/12/2021).

(4) Personale di Vertice del Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia, identificato nel documento di Politiche di Remunerazione per il 2021.

(5) Retribuzione variabile riconosciuta nel 2021 e riferita a prestazioni rese dal personale nel corso dell'anno 2020. 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.

(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 2021 riconosciuti ai componenti presenti al 31/12/2021. 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 31/12/2021 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

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

9

SEZIONE V

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

Il processo di identificazione del “personale più rilevante”

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

Le Disposizioni di Vigilanza richiedono che gli enti si dotino di una “Politica di processo di identificazione del personale più rilevante” che è parte integrante del documento di Politica di Remunerazione e che definisce: i criteri e le procedure utilizzati per l'identificazione del “personale più rilevante”, ivi compresi quelli per 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 Direzione Relazioni Sociali e Politiche di Remunerazione (posta all'interno della Direzione Risorse Umane di Gruppo), dalla Direzione Rischi e Controlli Permanenti e dalla Direzione Organizzazione e Funzionamento – Deputy COO. La Direzione Compliance effettua poi la verifica e la validazione, allo scopo di assicurare coerenza rispetto al quadro normativo di riferimento.

L'attività viene condotta nel rispetto delle linee guida definite da C.A.sa a livello globale e in ottemperanza alle indicazioni fornite dalla normativa comunitaria e nazionale tempo per tempo vigente. Nello specifico, 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 tutte le Banche del GBCAI mentre Crédit Agricole Italia, in qualità di Capogruppo, svolge la valutazione per le Società non bancarie e verifica la complessiva coerenza dei risultati del processo di autovalutazione per l'intero GBCAI.

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

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

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

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

- Area Gestione Finanziaria: dati di CETI e distribuzione del Capitale Interno alla data necessaria per l'autovalutazione
- Direzione Credito e/o Area Gestione UTP: facoltà deliberative in ambito credito e UTP.

Per ciò che concerne i dati anagrafici, organizzativi e retributivi, relativi alla data presa a riferimento per l'analisi, l'attività operativa necessaria e l'estrazione del database vengono curati dal Servizio Pianificazione e Processi del Personale, posto all'interno della stessa Area Compensation, Pianificazione e Policy.

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

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

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

Fase 3 - Analisi dei criteri qualitativi e condivisione con Direzione Rischi e Controlli Permanenti, Direzione Compliance e Direzione Organizzazione e Funzionamento - Deputy COO

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

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

Fase 4 - Analisi dei criteri quantitativi e firma documento

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

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

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

dei rischi dell'unità operativa/aziendale rilevante conformemente all'articolo 74 della direttiva 2013/36/UE; e) i pertinenti criteri di risultato stabiliti dall'ente conformemente all'articolo 94, paragrafo 1, lettere a) e b), della direttiva 2013/36/UE;

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

L'Area Compensation, Pianificazione e Policy invia il documento, completo degli esiti dell'analisi sia dei criteri qualitativi che dei criteri quantitativi, affinché venga validato e firmato su ogni pagina da parte della Direzione Relazioni Sociali e Politiche di Remunerazione, della Direzione Rischi e Controlli Permanenti, della Direzione Compliance e della Direzione Organizzazione e Funzionamento - Deputy COO.

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

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

Fase 6 - Censimento posizioni individuate in procedura HR Access

Le posizioni individuate vengono censite sul software aziendale di gestione del personale, a cura dell'Area Compensation, Pianificazione e Policy, differenziando le posizioni individuate per criteri che rispondono anche alle linee guida inserite nelle Politiche di Remunerazione di C.A.sa e le posizioni individuate per criteri applicati solo a livello di normativa italiana.

Fase 7 - Comunicazioni agli interessati

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

Procedimento per l'esclusione del “personale più rilevante”

L'esclusione del “personale più rilevante”, identificato in attuazione dell'art. 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).

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

L'attività di identificazione ha condotto complessivamente all'individuazione nel 2021 di 14 *MRT* in meno rispetto al 2020. La diminuzione del numero complessivo di *MRT* rispetto all'anno precedente è riconducibile principalmente all'ingresso nel GBCAI, a far tempo dal 30 aprile 2021, di Creval e delle relative società controllate che in attesa del completamento del processo di incorporazione in Crédit Agricole Italia, previsto per il 2022, hanno mantenuto una propria autonomia operativa, seppur in coordinamento con la Capogruppo Crédit Agricole Italia.

Di seguito, per maggiore chiarezza, viene riportata una tabella di sintesi con l'elenco delle principali differenze tra il 2021 e il 2020. Dalla tabella si può rilevare, tra l'altro, il dettaglio dei *MRT* identificati per la prima volta nel 2021.

CREVAL	
NEW RISK TAKERS	OLD RISK TAKERS
	SER. INVESTOR RELATIONS DIR. LEGALE - interim DIR. AMMINISTRAZIONE E BILANCIO - interim DIR. PIANIFICAZIONE E CONTROLLO - interim DIR. RISORSE UMANE - interim DIV. POLITICHE E GESTIONE DEL PERSONALE - interim DIR. ICT - interim DIR. ORGANIZZAZIONE E INNOVAZIONE - interim DIR. GOVERNO DIR. OPERATIONS
STRUTTURE: 0	STRUTTURE: 10
DIFF. CREVAL (STRUTTURE): -10	
DIFF. CREVAL (MEMBRI CE/CDA): -4	
DIFF. RISK TAKERS CREVAL: -14	
CREVALPIÙFACTOR	
NEW RISK TAKERS	OLD RISK TAKERS
STRUTTURE: -	STRUTTURE: -
DIFF. CREVAL PIÙFACTOR (STRUTTURE): -	
DIFF. CREVAL PIÙFACTOR (MEMBRI CE/CDA): -	
DIFF. RISK TAKERS CREVAL PIÙFACTOR: -	

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



