

## Assemblea Ordinaria dei Soci del 24 aprile 2024 Relazioni all'Assemblea

### Relazione sul punto 3 all'Ordine del Giorno:

### **Meccanismi di remunerazione ed incentivazione del Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia. Informativa in merito all'attuazione delle politiche deliberate dall'Assemblea dei Soci per il 2023 e proposta di approvazione del documento relativo all'anno 2024.**

Signori Azionisti,

in conformità con le disposizioni dell'Autorità di Vigilanza, le Politiche di Remunerazione devono essere annualmente presentate al Consiglio di Amministrazione e sottoposte all'approvazione dell'Assemblea dei Soci, unitamente ad una rendicontazione sulle Politiche di Remunerazione applicate nell'anno precedente ed ai criteri per la determinazione degli importi eventualmente da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata della carica di tutto il personale, ivi compresi i limiti fissati a detti importi in termini di annualità della remunerazione fissa e l'ammontare massimo che deriva dalla loro applicazione, nel rispetto della Circolare Banca d'Italia n. 285/2013.

In applicazione di tale normativa le Politiche di Remunerazione del Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia per l'anno 2024 sono state sottoposte al Comitato Remunerazioni, che ha espresso il proprio parere positivo, ed al Consiglio di Amministrazione.

I contenuti del documento "Politiche di Remunerazione del Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia – Anno 2024", redatto anche d'intesa con la Capogruppo Crédit Agricole s.a., confermano i principi delle Politiche di Remunerazione del 2023, e risultano in linea con la normativa europea e nazionale in materia, definita in particolare nella Direttiva 2013/36/UE (CRD V) e nel 37° aggiornamento della Circolare di Banca d'Italia n. 285/2013, pubblicato nel mese di novembre 2021.

Più nel dettaglio, si specifica che:

- la **"Sezione I – Politiche di Remunerazione del Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia per l'anno 2024"** definisce la governance in materia di remunerazione, i sistemi e gli strumenti di remunerazione vigenti e le politiche retributive utilizzate in ambito ESG e "gender". Per il 2024, tale sezione assicura una maggiore valorizzazione delle tematiche di "neutralità rispetto al genere" e "ESG"; fornisce un maggior dettaglio relativamente al processo di definizione e controllo delle politiche di remunerazione e alle regole di funzionamento del sistema incentivante di Direzione Centrale; recepisce l'aggiornamento del cosiddetto "importo particolarmente elevato" della remunerazione variabile, sulla base dei valori EBA sugli High Earners;
- la **"Sezione II – Relazione sulla remunerazione dell'anno 2023"** fornisce un'informativa sulle Politiche di Remunerazione applicate, a livello di Gruppo, nel corso del 2023, comprensiva degli obiettivi relativi all'anno 2023 per il "Personale di Vertice" del Gruppo, definiti in stretto coordinamento con la Capogruppo Crédit Agricole s.a. In questa sezione sono altresì riportate informazioni di dettaglio sull'attività svolta dal Comitato Remunerazioni nel corso del 2023;

- la **“Sezione III – Esiti delle verifiche condotte dalle Funzioni Aziendali di Controllo 2023”** illustra gli esiti delle verifiche condotte dalla Funzione Internal Audit sulle Politiche di remunerazione dell’anno 2023;
- la **“Sezione IV – Informazioni quantitative – Tabelle informative 2023”** fornisce una rappresentazione delle informazioni quantitative sulle remunerazioni del Gruppo relative al 2023, come previsto dalla normativa di Vigilanza;
- la **“Sezione V - Politica relativa al processo di identificazione del personale più rilevante”**, contiene la formalizzazione dettagliata del processo di identificazione ed esclusione del personale più rilevante, e presenta i risultati dell’aggiornamento, alla data del 31 dicembre 2023, del processo di autovalutazione per l’identificazione del “personale più rilevante”, condotto sulla base dei criteri di identificazione definiti dalla CRD V e dal Regolamento Delegato (UE) n. 923/2021.

Gli obiettivi economici per il “Personale di Vertice” del Gruppo (Amministratore Delegato, Condirettore Generale, Vice Direttore/i Generale/i della Capogruppo Crédit Agricole Italia, Direttore Generale di Crédit Agricole Group Solutions nonché Chief Operating Officer di Crédit Agricole Italia, Chief Financial Officer e Chief Governance Officer di Crédit Agricole Italia) sono in corso di definizione a livello di Gruppo Crédit Agricole s.a. e verranno sottoposti all’approvazione del Consiglio di Amministrazione di Crédit Agricole Italia non appena disponibili, con informativa alla prima Assemblea utile mediante il Documento di Politiche di Remunerazione.

Con riferimento specifico ai criteri per la determinazione degli importi eventualmente da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica di tutto il personale, ivi compresi i limiti fissati a detti importi in termini di annualità della remunerazione fissa e l’ammontare massimo che deriva dalla loro applicazione, gli stessi sono contenuti nel documento “Politiche di Remunerazione del Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia – Anno 2024”, all’interno del paragrafo 6 della Sezione I denominato “Condizioni applicate nell’ipotesi di risoluzione del rapporto di lavoro”. A tale riguardo, precisiamo che ai sensi di legge ed in ossequio alle previsioni del vigente Statuto Sociale di Crédit Agricole Italia viene sottoposta all’Assemblea anche la determinazione di tali criteri.

Si precisa che la Funzione Internal Audit di Crédit Agricole Italia, in conformità alla normativa, ha proceduto alla verifica annuale

- della corretta predisposizione delle “Politiche di Remunerazione del Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia per l’anno 2023”
- dell’adeguata applicazione delle politiche 2022 relativamente all’erogazione delle componenti variabili riconosciute nel 2023.

In conformità con le linee guida EBA, l’intervento ha riguardato tutte le Società del Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia (Crédit Agricole Italia, Crédit Agricole Leasing Italia e Crédit Agricole Group Solutions).

In conclusione delle verifiche effettuate, la Funzione Internal Audit ritiene che la declinazione interna delle politiche di remunerazione 2023 risulti in linea con la normativa e che l’applicazione delle politiche di remunerazione nel corso dell’anno sia avvenuta nel rispetto di quanto definito.

Ciò premesso, si sottopongono all’approvazione dell’Assemblea:

- le Politiche di Remunerazione del Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia per l’anno 2024;
- i criteri per la determinazione degli importi eventualmente da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata della carica di tutto il personale, ivi compresi i limiti fissati a detti importi in termini di annualità della remunerazione fissa e l’ammontare massimo che deriva dalla loro applicazione.

Parma, 2 aprile 2024