



**Credito Emiliano S.p.A.**

**Proposta all'Assemblea degli Azionisti  
di incremento del rapporto fra remunerazione variabile e remunerazione fissa a  
beneficio di alcuni Dipendenti del Gruppo CREDEM**

Redatta ai sensi del 37° Aggiornamento della Circolare Banca d'Italia 285/2013 del 24.11.2021, in  
applicazione della Direttiva 2013/36/UE ("**CRDV**") art. 94 punto g (ii) e successive modifiche

Reggio Emilia, 23.01.2025



Signori Azionisti,

le attuali Politiche di Remunerazione del Gruppo CREDEM, conformemente alle vigenti previsioni normative e giuste le delibere dell'Assemblea degli Azionisti del 30.04.2019, del 30.04.2020, del 28.04.2022 e del 24.04.2024, prevedono l'applicazione di un rapporto fra remunerazione variabile e remunerazione fissa ("**cap**") di **2:1** per un nucleo individuato di Persone per le quali non essendo intervenute variazioni rispetto alle delibere assembleari, si conferma il mantenimento dei **cap**:

- il Perimetro del Personale Più Rilevante ("**PPR**") di Gruppo (n. 34 Persone) non appartenente alle FAC – Funzioni Aziendali di Controllo<sup>1</sup>: Direzione Centrale; responsabili delle principali Funzioni Aziendali e Aree di *Business* di CREDEM; AD e/o DG delle Società Controllate identificate come "Rilevanti"<sup>2</sup>; Direzioni Generali delle Società Controllate "Rilevanti" del Gruppo;
- in CREDEM coordinamento delle aree territoriali, responsabili delle Direzioni della *Business Unit* Commerciale ("**BU COMME**") e ruoli di coordinamento di *business* della rete commerciale e dell'Area CF - Consulenti Finanziari;
- in CREUOPB i ruoli di coordinamento delle Aree *Private Banking* e CF - Consulenti Finanziari (dipendenti); il *cluster* di Persone operanti nella "filiera *Private*";
- i gestori e le Funzioni commerciali operanti nell'Area *Wealth Management* (EUROSGR – EUROSIM); 1 AD ed il responsabile Gestione Fondi di Credem *Private Equity* ("**CPE**"); il responsabile dell'Area Finanza di CREDEMVITA.

Si propone all'Assemblea degli Azionisti del 30.04.2025 l'incremento del **cap** a **2:1** per:

- DG CREDEMASSICURAZIONI (Società "di Minor Rilevanza"),
- Coordinatore Commerciale Reti Agenti AVVERA,
- *cluster* predefinito di *Private Banker* CREUOPB con portafoglio *high level*<sup>3</sup> (alla data di rilevazione n. 212 Persone)

e per

- AD Credem *Private Equity* ("**CPE**"): da **2:1** a **3:1**.

CPE è la SGR del Gruppo CREDEM che ha il compito di istituire, organizzare, gestire e promuovere Fondi Mobiliari Chiusi nel comparto del *private equity*.

CPE è stata autorizzata a prestare il servizio di gestione collettiva del risparmio con provvedimento di Banca d'Italia del 6.02.2003 ed è iscritta all'Albo delle SGR - Sezione gestori di FIA (Fondi di Investimento Alternativi) al n. 55.

Il Personale di CPE non beneficia di un sistema premiante di breve termine ("**SISPRE**"), ma per la peculiarità del *business* la remunerazione variabile è ad oggi strutturata quale "*carried interest*".

Il "nuovo" perimetro (in essere e in proposta) cui verrebbe riconosciuto un **cap** superiore all'1:1 rappresenta il 5,54% della popolazione aziendale (Gruppo CREDEM).<sup>4</sup> Trattasi di 367 Persone, di cui n. 34 PPR di Gruppo, n. 4 PPR di Società che eseguono identificazione individuale per specifiche disposizioni di settore (EUROSGR, CREDEMVITA, CREDEMASSICURAZIONI e CPE) e n. 329 appartenenti alla categoria del cd. "Altro" Personale.

<sup>1</sup> Ai responsabili FAC si applica il limite normativo previsto.

<sup>2</sup> Oltre a CREDEM, le Società del Gruppo classificate "Rilevanti" sono: Credem Euromobiliare Private Banking ("**CREUOPB**"), CREDEMLEASING, CREDEMACTOR, CREDEMVITA, Euromobiliare AM SGR ("**EUROSGR**"), Euromobiliare Advisory SIM ("**EUROSIM**"), AVVERA.

<sup>3</sup> Portafoglio > EmIn. 50

<sup>4</sup> Personale del Gruppo CREDEM: n. 6.628 Persone (Bilancio al 31.12.2023).

Nella formulazione della proposta di innalzamento del *cap* si confermano i seguenti aspetti, alla base delle precedenti delibere e ritenuti ancora pienamente validi:

- mantenere la competitività del pacchetto retributivo di ruoli ritenuti strategici per sostenere la capacità di “*attraction*” e “*retention*” del Gruppo;
- rafforzare il legame tra remunerazione e *performance* (nella logica di sostenibilità dei risultati nel tempo) con la possibilità di prevedere sistemi premianti in linea con il livello delle *performance* realizzate;
- evitare di agire solo sulla componente fissa della remunerazione con il conseguente irrigidimento e aumento dei costi fissi e con l’effetto di disancorare le retribuzioni dai risultati di breve e medio periodo.

#### Capacità di rispettare le regole prudenziali

Le Disposizioni di Banca d’Italia richiedono altresì di verificare che la proposta dell’incremento di *cap* non abbia implicazioni “anche prospettiche, sulla capacità di continuare a rispettare tutte le regole prudenziali”.

Nello specifico:

- per assicurare che le remunerazioni variabili siano erogate in un contesto di adeguatezza patrimoniale e finanziaria, l’attivazione del SISPRE di tutte le Società del Gruppo è vincolata ad indicatori che *monitorano* l’adeguatezza patrimoniale e i livelli di liquidità del Gruppo (“*gate*” di Gruppo), CET1 - *Common Equity Tier1* e NSFR - *Net Stable Funding Ratio*, come definiti nell’ambito del Processo RAF - *Risk Appetite Framework*;
- l’incremento del *cap* non comporta in alcun modo un aumento delle risorse economiche da destinare al pagamento della remunerazione variabile del PPR e del Personale per il quale viene richiesto l’incremento, in quanto il *bonus pool* è definito *ex ante* e recepito nella pianificazione annuale di CREDEM e delle Controllate ed è parte del processo di definizione dei meccanismi di funzionamento del SISPRE;
- all’apertura dei *gate* di Gruppo, il SISPRE si attiva solo a raggiungimento di una soglia minima di “Superindice” Banca/Società (cui il Personale appartiene) composto da indicatori reddituali (Utile Ante Imposte), indicatori di crescita del *business* e indicatori di rischio.

Il meccanismo, per mezzo di una solida pratica di allineamento al rischio basata su parametri oggettivi, assicura una simmetria tra ammontare del *bonus pool* e risultati, consentendo di contrarre sensibilmente il *bonus pool* stesso in caso di mancato raggiungimento dei *target* (fino all’azzeramento). Il *bonus pool* inoltre deve essere completamente autofinanziato. Raggiunto pertanto il livello di “Superindice”, occorre che anche l’Utile Ante Imposte sia conseguito ad un livello tale da sostenerne la spesa.

L’incremento del *cap* di cui alla presente proposta è infine coerente con la Politica di Remunerazione del Gruppo CREDEM, che incentiva comportamenti virtuosi nel conseguimento degli obiettivi di *business* (prevedendo anche meccanismi penalizzanti in caso di *misconduct*).

Come previsto dalle Disposizioni Banca d’Italia, a valle del CA del 23.01.2025, si procederà ad inoltrare alla Vigilanza istanza di incremento del *cap*, che deve normativamente pervenire all’Autorità di vigilanza 60gg prima dell’Assemblea degli Azionisti chiamata a deliberarla.



Il Consiglio di Amministrazione

Il Presidente