



Credito Emiliano S.p.A.

Relazione sulla Politica di Gruppo in materia di Remunerazione e Incentivazione e sui Compensi Corrisposti

Redatta ai sensi de:

- Disposizioni Banca d'Italia – Circolare n. 285 del 17.12.2013, 37° Aggiornamento del 24.11.2021, “Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione” e art. 450 della CRR (Regolamento EU N. 876/2019).
- art. 123ter TUF, art. 84quater e degli schemi n. 7, 7bis e 7ter dell'all. 3A del Regolamento adottato con Deliberazione CONSOB 14.05.1999 n. 11971 e successive modifiche ed integrazioni, in attuazione del D.Lgs. 24.02.1998, n. 58.

Emissore: **CREDITO EMILIANO S.p.A.**

Sito Web: www.credem.it

Esercizi cui si riferisce la Relazione: 2024 e 2025

Data di approvazione della Relazione: 28.03.2025

INDICE

Sezione I: Politica di Remunerazione e Incentivazione di Gruppo 2025

1	Principi, <i>Purpose</i> e Valori della Politica di Remunerazione di Gruppo	7
2	Quadro Normativo di riferimento	8
3	Politica di Remunerazione di Gruppo - Neutralità di Genere	11
4	Politica di Remunerazione di Gruppo - Sostenibilità	14
5	<i>Governance</i> e ruolo del Comitato Remunerazioni	16
6	Politica relativa al Processo di Identificazione e Perimetro PPR 2025	18
6.1	Il Processo di Identificazione del PPR	18
6.2	Identificazione del PPR 2025	22
6.3	<i>Clusterizzazione</i> del PPR	23
7	Caratteristiche Generali della Politica di Remunerazione e Incentivazione	25
7.1	Le Componenti della Remunerazione	25
7.1.1	Retribuzione Fissa	25
7.1.2	Retribuzione Variabile	25
7.2	Limiti Incidenza Remunerazione Variabile/Fissa ("cap")	26
7.3	Definizione Importo Remunerazione Variabile Rilevante	28
7.4	<i>Pay Mix</i> e <i>Benchmark</i> Retributivo	28
8	Remunerazione degli Amministratori 2025	30
8.1	Retribuzione Fissa Amministratori	30
8.2	Retribuzione Variabile Amministratori Esecutivi	32
9	Remunerazione del Collegio Sindacale	34
9.1	Retribuzione Fissa	34
10	Remunerazione del PPR Dipendente del Gruppo 2025	35
10.1	Politica di Remunerazione	35
10.1.1	Retribuzione Variabile	35
11	Remunerazione delle FAC 2025	41
11.1	Politica di Remunerazione 2025	41
11.1.1	Retribuzione Variabile	41
12	Remunerazione dei Dipendenti	43
12.1	Politica di Remunerazione	43

12.1.1 Retribuzione Variabile	43
13 Remunerazione dei Collaboratori	46
13.1 Remunerazione CF, AF	46
14 Remunerazione dei Soggetti Rilevanti e degli Intermediari del Credito ai sensi delle Disposizioni sulla Trasparenza	48
15 Criteri per la Determinazione dei Compensi da Accordare in caso di Fine Rapporto	50
16 Benefit	53
17 Conclusioni	54
 Sezione II: Relazione sulla Remunerazione di Gruppo 2024	
18 Attuazione delle Politiche di Remunerazione 2024	56
19 Risultati Gruppo 2024	57
20 Comitato Remunerazioni	58
21 Identificazione PPR 2024	60
22 Remunerazione degli Amministratori	61
22.1 Attuazione Politica di Remunerazione 2024	61
23 Remunerazione Collegio Sindacale	64
24 Remunerazione del PPR Dipendente del Gruppo	65
24.1 Attuazione Politica di Remunerazione 2024	65
24.1.1 Retribuzione Variabile 2024	65
24.1.2 Clausole particolari in caso di risoluzione del rapporto di lavoro	68
25 Remunerazione delle FAC	70
25.1 Attuazione Politica di Remunerazione 2024	70
25.1.1 Retribuzione Variabile 2024	70
26 Remunerazione dei Dipendenti	72
26.1 Attuazione Politica di Remunerazione 2024	72
26.1.1 Retribuzione Variabile	72
27 Lettera Azionisti	74
28 Tabella EU REMA - Politica di Remunerazione	76
29 Tabelle Retributive 2024	90
30 Attestazione Funzione di Revisione Interna	115

Signori Azionisti,

in ottemperanza alle disposizioni emanate da Banca d'Italia in materia di "Politiche e Prassi di Remunerazione e Incentivazione", ivi incluse le Disposizioni di Trasparenza Bancaria di cui al provvedimento del 29.07.2009 e successive modifiche nonché ai sensi di quanto previsto dal TUF e dal Regolamento Emissori (CONSOB), siete chiamati in questa Sede ad approvare le Politiche di Remunerazione e Incentivazione e la relazione sui compensi corrisposti a favore dei membri del Consiglio di Amministrazione ("CA"), del Collegio Sindacale ("CS"), dei Dipendenti e dei collaboratori del Gruppo.

Viene pertanto proposta a quest'Assemblea la presente Relazione Annuale, redatta anche ai fini degli obblighi di informativa al pubblico così come modificati dal D.Lgs. n. 49 del 10.05.2019, che ha recepito la Direttiva (UE) 2017/828 - *Shareholders' Rights ("SHRDII")*, in cui si illustrano le prassi di remunerazione adottate con riferimento al 2024 e le politiche retributive e di incentivazione proposte per il 2025.

Il documento si compone di n. 2 sezioni:

- **Sezione I** - Politica di Remunerazione e Incentivazione di Gruppo 2025, che illustra le caratteristiche e la struttura dei sistemi incentivanti;
- **Sezione II** - Relazione sulla Remunerazione di Gruppo 2024, che illustra come sia stata data attuazione alle Politiche di Remunerazione e Incentivazione approvate nel 2024,

che come specificato nella lettera in calce a Voi indirizzata vengono sottoposte alla Vostra approvazione con votazioni specifiche e separate, al pari dei "Criteri per la determinazione dei compensi da accordare in caso di fine rapporto" (cfr. Sez. I, Cap. 15).

In linea con quanto previsto dall'art. 123ter del TUF, si riportano gli esiti della votazione dell'Assemblea degli Azionisti del 24.04.2024:

- il 98,43% (88,80% del Capitale Sociale con diritto di voto) ha votato a favore della "Sezione I" delle Politiche di Remunerazione 2024;
- il 99,83% (90,05% del Capitale Sociale con diritto di voto) ha votato a favore de "i criteri per la determinazione dei compensi in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o cessazione anticipata dalla carica";

- il 92,39% (83,34% del Capitale Sociale con diritto di voto) ha votato a favore della “Sezione II” Attuazione delle Politiche di Remunerazione 2023.

Nella stesura della presente Relazione si è tenuto conto di tali esiti e della regolare interlocuzione con gli Azionisti CREDEM ai sensi del “Regolamento per la Gestione del Dialogo con gli Azionisti”, mantenendo costante l’azione per garantirne la continua evoluzione orientata anche al recepimento degli aggiornamenti del quadro normativo e regolamentare.

Sezione I - Politica di Remunerazione e Incentivazione di Gruppo 2025

1 Principi, *Purpose* e Valori della Politica di Remunerazione di Gruppo

La Politica di Remunerazione di Credito Emiliano (“**CREDEM**”) si ispira a principi di valorizzazione del merito e di motivazione al risultato, coerenti con la cultura d’impresa che da sempre caratterizza il nostro Gruppo.

I suoi elementi fondanti attingono al “*purpose*” (“Valore e benessere sostenibili nel tempo per i Clienti, le nostre Persone, gli Azionisti e la Collettività”) ed ai valori aziendali (“Fiducia, Semplicità e Intraprendenza”), di recente ridefiniti, sulla scia dei precedenti, interiorizzati dal Gruppo (“Passione e Responsabilità”).

La “Politica” rappresenta uno strumento fondamentale per il perseguitamento delle strategie aziendali nella prospettiva di lungo periodo, di prudente gestione del rischio (ivi compreso quello di sostenibilità) e di solidità patrimoniale e finanziaria.

La Politica di Remunerazione si propone quindi di:

- stimolare il Personale al raggiungimento di obiettivi di *performance* allineati con le politiche di gestione dei rischi del Gruppo, attuali e prospettici, in un contesto di adeguatezza patrimoniale e finanziaria;
- attrarre e fidelizzare il Personale, le competenze chiave dell’organizzazione ed i talenti;
- sostenere ed accompagnare le Persone nell’assunzione di responsabilità verso sfide professionali crescenti;
- assicurare la conformità delle prassi retributive alle disposizioni di Legge e delle Autorità di vigilanza.

2 Quadro Normativo di riferimento

Le “politiche e le prassi di remunerazione e incentivazione” del settore bancario sono oggetto di una specifica disciplina a livello europeo e nazionale. Tale disciplina ha subito una significativa evoluzione nel tempo. In particolare, le disposizioni in materia di “Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione”¹ che attuano la Direttiva Comunitaria 2013/36/UE, come modificata dalla Direttiva 2019/878 (“**CRDV**”) e recepiscono gli Orientamenti di *European Banking Authority* (“**EBA**”) sulle sane politiche di remunerazione del 07.2021 (“**Disposizioni**”), rappresentano, nell’ambito del più ampio e articolato quadro normativo nazionale e comunitario, il riferimento principale in materia per l’industria bancaria.

Il mandato conferito da CRDV ad EBA di aggiornare i *Regulatory Technical Standard* (“**RTS**”) per l’identificazione del Personale Più Rilevante (“**PPR**” o “**risk taker**”), è stato eseguito con l’emanazione del Regolamento Delegato EBA 923/2021 del 25.03.2021.

Le Disposizioni (nazionali ed europee) pongono particolare attenzione a:

- coerenza dei sistemi premianti (“**SISPRE**”) con i valori aziendali, gli obiettivi e le strategie di lungo periodo dell’istituzione finanziaria, tenendo conto del costo e del livello di capitale e liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese;
- coerenza dei SISPRE con il quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio (**RAF** - “**Risk Appetite Framework**”) e con le politiche di governo e gestione dei rischi (coerentemente alle previsioni del 1° e dell’11° Aggiornamento della Circolare Banca d’Italia n. 285/2013) e con le strategie sulla sostenibilità;
- neutralità dei SISPRE rispetto al genere e coerenza degli stessi con le strategie di sostenibilità;
- ruolo degli Organi aziendali (Assemblea, CA, Comitato Consiliare Remunerazioni di Gruppo (“**CR**”) e CS e delle Funzioni Aziendali di Controllo (“**FAC**”));
- struttura dei sistemi di remunerazione e incentivazione.

Più in dettaglio:

- corretto bilanciamento tra componente variabile e componente fissa, con un limite massimo fissato da CRDV nella proporzione di 1:1, fatte salve le facoltà assegnate all’Assemblea (quando previste dallo Statuto²);
- per il PPR previsione di una quota della componente variabile bilanciata mediante corresponsione di strumenti finanziari, soggetta a pagamento differito in modo che la remunerazione tenga conto dell’andamento nel tempo dei rischi assunti dalla Banca. La

¹ 37° Agg. Circ. Bdl n. 285/2013 del 24.11.2021.

² L’art.15 dello Statuto CREDEM prevede la facoltà dell’Assemblea di deliberare l’eventuale proposta di modifica del limite tra componente variabile e fissa (in ogni caso non superiore a 2:1), nel rispetto della normativa, anche regolamentare, tempo per tempo vigente.

componente variabile deve quindi essere sottoposta a meccanismi di correzione *ex ante* ed *ex post* idonei a riflettere i livelli di *performance* al netto dei rischi assunti, avendo riguardo anche a fenomeni di “*misconduct*” e deve potersi contrarre, fino ad azzerarsi, in relazione ai risultati effettivamente conseguiti;

- obblighi di informativa:

- al pubblico, in base ai quali le banche pubblicano informazioni sulle “politiche e sulle prassi di remunerazione e incentivazione” *ex ante* ed *ex post*;
- alle Autorità, con la raccolta annuale di dati sulle remunerazioni a fini comparativi e sui cd. “*high earner*”.

Occorre osservare che CREDEM è vigilata BCE³ ai sensi dell’art. 6(4) del Regolamento UE n. 1024/2013 e dal 6.10.2017 è “conglomerato finanziario”, pertanto appartenente ai Gruppi Societari Italiani che svolgono attività significativa sia nel settore bancario e dei servizi di investimento sia nel settore assicurativo.

L’articolato quadro normativo di riferimento da considerare per le remunerazioni comprende anche:

- la disciplina attuativa di CONSOB dell’art. 123ter⁴ “Relazione sulla Remunerazione” del TUF (Regolamento Emissenti, art. 84quater “Relazione sulla Remunerazione”) che prevede ulteriori obblighi di informativa al pubblico;
- la revisione del Codice di Autodisciplina delle Società Quotate di Borsa Italiana, nella parte relativa alle remunerazioni (ultima ed. 01.2020);
- il Regolamento Banca d’Italia che recepisce le Direttive Comunitarie 2014/91 (“UCITSV”) e 2011/61 (“AIFMD”) in tema di politiche di remunerazione delle società di gestione del risparmio collettivo e dei fondi alternativi;
- gli orientamenti di *European Security and Market Authority* (“ESMA”) dell’11.06.2013, ripresi anche dalla comunicazione congiunta Banca d’Italia - CONSOB del 29.01.2014 e gli orientamenti ESMA del 31.03.2016 e del 3.04.2023;
- il Regolamento IVASS n. 38 del 3.07.2018 in materia di sistema di governo societario nell’attività assicurativa, nonché la “Lettera al Mercato” di IVASS medesimo del 5.07.2018 sugli orientamenti sull’applicazione del principio di proporzionalità;

³ BCE - Banca Centrale Europea ha incluso a partire dall’1.01.2016 il Gruppo CREDEM tra le banche oggetto di vigilanza diretta in quanto istituto “significativo” all’interno dell’UE (con un attivo di bilancio su base consolidata a fine 2014 superiore alla soglia di Euro 30.000.000.000).

⁴ Come modificati a 06.2019 per recepire le variazioni introdotte dal D.Lgs 49 del 10.05.2019, attuativo di SRDII.

- le Disposizioni Banca d'Italia in materia di trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari - correttezza delle relazioni tra intermediari e clienti (**“Disposizioni sulla Trasparenza”**), aggiornate con provvedimento del 19.03.2019 in recepimento degli Orientamenti EBA, per quanto riguarda “politiche e prassi di remunerazione” dei “Soggetti Rilevanti” - Personale che offre prodotti ai clienti interagendo con questi ultimi nonché coloro a cui questo Personale risponde in via gerarchica e degli Intermediari del Credito;
- il Regolamento UE 2019/2088 del 27.11.2019 sulla “Trasparenza delle politiche di remunerazione relativamente all’integrazione dei rischi di sostenibilità”, che richiede di includere nelle Politiche di Remunerazione indicazioni di coerenza con i ‘rischi di sostenibilità’.

3 Politica di Remunerazione di Gruppo - Neutralità di Genere

Il Gruppo CREDEM adotta politiche e prassi retributive neutrali rispetto al genere⁵ così come ad ogni altra forma di diversità, grazie a criteri di valutazione e remunerazione basati esclusivamente sul merito e sulle competenze professionali. L'approccio meritocratico, caposaldo strategico nella gestione delle Persone per il Gruppo, consente di focalizzare l'attenzione e il *monitoraggio* sul principio di trasparenza, garantendo pari opportunità di crescita durante l'intero ciclo di permanenza in azienda.

La Politica del Personale si prefigge di:

- promuovere, sin dalla fase di selezione, la parità di trattamento e di pari opportunità tra i generi, un ambiente di lavoro inclusivo e aperto ai valori della diversità anche attraverso iniziative di sensibilizzazione e diffusione di una cultura aziendale di pari opportunità e inclusione;
- mantenere condizioni di benessere sul lavoro, assicurando un ambiente ispirato ai principi di uguaglianza e tutela della dignità delle Persone e ponendo in essere tutte le azioni necessarie alla prevenzione e alla rimozione di ogni comportamento discriminatorio;
- curare lo sviluppo professionale e di carriera secondo criteri di merito che non possono essere influenzati da fattori quali a titolo esemplificativo età, genere, razza, etnia, stato civile, orientamento affettivo, orientamento sessuale, stato di gravidanza, di maternità o di paternità, orientamento politico, filosofico o religioso, disabilità, ecc.;
- assicurare che, a parità di attività svolta, il Personale abbia un pari livello di remunerazione,

principi, tutti disciplinati all'interno delle *Policy* di *People Management* e nel Codice di Comportamento rivolto a tutti i Dipendenti.

Nel 2019 CREDEM ha formalizzato l'adesione alla "Carta Donne in Banca", promossa da ABI per valorizzare la diversità di genere all'interno delle banche.

A 09.2022 è stata anche sottoscritta la Carta sulle Pari Opportunità e l'Uguaglianza sul Lavoro⁶ per favorire la diffusione di politiche aziendali inclusive.

⁵ Direttiva Comunitaria 858/2019 (CRDV) - art. 94, par.2, p. ii) a *bis*; 37° Agg. Bdl Circ. 285/2013, Tit. IV, Cap. 2, Sez. I, par. 5.1 "Neutralità delle politiche di remunerazione rispetto al genere"; EBA *Guideline* (04/2021) sulle sane politiche di remunerazione del 7.07.2021 (par.23-27).

⁶ La Carta sulle Pari Opportunità e l'Uguaglianza sul Lavoro è una dichiarazione di intenti sottoscritta volontariamente dalle imprese, che ha l'obiettivo di favorire la sempre maggiore diffusione di politiche aziendali inclusive, libere da discriminazioni e pregiudizi, capaci di valorizzare i talenti in tutta la loro diversità. L'iniziativa è promossa dalla Fondazione *Sodalitas*, organizzazione attiva in Italia nella promozione della Responsabilità Sociale d'Impresa. La Commissione Europea ha riconosciuto il ruolo delle 'Carte della Diversità' nel contribuire concretamente a combattere la discriminazione sul luogo di lavoro e a promuovere l'equità, istituendo la Piattaforma Europea delle *Diversity Charters*. La delegazione Italiana della Piattaforma è costituita da Fondazione *Sodalitas*, insieme alle imprese aderenti alla Carta.

Dal 2020 il Gruppo CREDEM ha ottenuto la certificazione “*Equal Salary*”, conferita dalla *Equal Salary Foundation*⁷.

Tale riconoscimento attesta che il Gruppo:

- i. adotta una politica salariale equa, basata su aspetti tangibili (tra cui anche le condizioni di lavoro), che escludono pregiudizi di genere (stessa remunerazione a parità di ruolo),
- ii. ha attuato politiche di gestione del Personale efficienti con pari opportunità all'interno per donne e uomini.

La certificazione è basata su una revisione approfondita che prevede la raccolta di tutti i dati sui salari dei Dipendenti, le posizioni organizzative, età, anzianità aziendale, inquadramento contrattuale, livello di istruzione, *seniority*, livello di responsabilità *manageriale*, *performance* degli ultimi 3y, percorso di sviluppo, oltre che un controllo qualitativo delle *policy* aziendali per verificare in quale misura le strategie di parità retributiva siano integrate nei processi e nelle “Politiche PEOPLE”.

Tale certificazione ha valenza triennale, con *review* di mantenimento annuale; oltre a soddisfare le richieste di *monitoraggio* da parte delle Autorità regolamentari, fornisce un quadro utile per prevenire eventuali disallineamenti in relazione ai criteri indicati in precedenza e per individuare i più opportuni correttivi da porre in essere per garantire il pieno rispetto delle politiche retributive.

A 12.2024 è stata superata la verifica annuale intermedia della certificazione “*Equal Salary*” ottenuta a 11.2023 a livello di Gruppo per il secondo triennio.

Sempre a 12.2024 è stata superata la verifica annuale intermedia relativa alla certificazione PDR/UNI 125:2022⁸ conseguita da *Bureau Veritas* a 12.2023, che attesta l'impegno di CREDEM nelle politiche gestionali verso tutte le Persone nei seguenti ambiti:

- parità salariale;
- iniziative di conciliazione vita-lavoro e supporto alla genitorialità (es. *agile working* e potenziamento dei congedi parentali);
- formazione e informazione per contrastare gli stereotipi femminili relativamente al lavoro nel settore finanziario, adozione di politiche di assunzione volte a scongiurare qualsiasi forma di discriminazione.

⁷ In collaborazione con PwC Business Services S.r.l. (www.equalsalary.org).

⁸ La norma UNI/PdR 125:2022 è uno *standard* nazionale che ha l'obiettivo di fornire linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere.

Nel Gruppo sono presenti le figure dei “*diversity coach*”, “ambasciatori della diversità” dedicati al tema della *Diversity & Inclusion*, quali punto di incontro tra le iniziative sui temi e le diverse Aree del Gruppo.

Il *diversity coach* è portavoce della cultura inclusiva e di specifiche esigenze ed è garante della realizzazione delle iniziative.

CREDEM, in qualità di Capogruppo, assicura che la parità retributiva e di genere sia applicata a tutto il Personale delle Società del Gruppo, anche se soggetto a disposizioni normative specifiche per il settore di appartenenza.

AI CA, con il supporto del CR, vengono presentati gli esiti dell’analisi sulla neutralità della politica di remunerazione rispetto al genere come emersi dalla certificazione salariale anche con riferimento alla verifica del divario retributivo di genere (cd. “*gender pay gap*”) e la sua evoluzione nel tempo.

4 Politica di Remunerazione di Gruppo - Sostenibilità

L'impegno di CREDEM sui temi della sostenibilità, sempre più centrali nel processo di crescita del Gruppo, ha condotto ad un rafforzamento della *governance* e del *business* a conferma della volontà del Gruppo di continuare a creare valore e benessere sostenibili nel tempo tramite l'integrazione dei fattori sociali e ambientali nei processi decisionali.

Il Gruppo si è dotato di uno specifico Comitato Sostenibilità e ha rafforzato le attribuzioni del Comitato Consiliare Rischi e Sostenibilità di Gruppo (“**CCRSG**”) con riferimento al presidio dei rischi ambientali e climatici.

È stato inoltre rafforzato il *Team Sustainability & Stakeholder Engagement* (“**SSE**”) dedicato al governo della sostenibilità d'impresa, per garantire presidio e coordinamento rispetto in tale quadro agli ambiti di *governance*, strategia, gestione del rischio, metriche e obiettivi. Sono altresì stati istituiti i “*Link ESG*”, figure che fungono da collegamento tra le Funzioni di riferimento di CREDEM/Società del Gruppo e SSE, per favorire sinergia e coerenza dei flussi informativi concernenti il presidio di rischio, strategia e *change*, *data governance*, *disclosure*, comunicazione e *reporting* ESG.

Il Gruppo, in accordo con quanto normativamente previsto, sul tema della sostenibilità ha definito obiettivi di breve, medio e lungo termine nell'ambito del processo di Pianificazione Strategica Industriale. Tali obiettivi sono stati fra l'altro inseriti nel sistema degli indicatori di rischio ambientale e climatico (RAF - *Risk Appetite Framework* di I livello). In particolare, gli obiettivi di breve termine (orizzonte 2025) di pianificazione commerciale riguardano i finanziamenti, le emissioni e gli investimenti ambientali, sociali e di *governance* (ESG) del Gruppo.

Per quanto riguarda gli obiettivi di medio termine (orizzonte 2030), sono stati definiti obiettivi ESG non riconducibili al portafoglio del Gruppo, ma direttamente all'attività di impresa, ad esempio emissioni dirette (Scope 1 e 2), obiettivi sociali e di *governance*.

Infine, relativamente agli obiettivi di lungo termine (orizzonte 2040), il CA CREDEM ha comunicato i *target* alla “*Net-Zero Banking Alliance*” (“**NZBA**”), l'iniziativa promossa dalle Nazioni Unite per accelerare la transizione sostenibile dei principali istituti bancari a livello internazionale, impegnati ad allineare i propri portafogli di prestiti e investimenti al raggiungimento dell'obiettivo di ‘zero emissioni nette’ entro il 2050, in linea con i *target* fissati dall’Accordo di Parigi sul Clima” (12.12.2015) relativamente ai settori “*Power Generation*” e “*Oil&Gas*”. I suddetti *target* sono stati integrati anche nel Processo di Pianificazione Strategica (“*Target 2030 e 2040*”).

Nel 2024 è proseguita la progettualità per l'integrazione dei fattori di rischio ESG (in particolare climatici e ambientali) nei processi e nel “*business model*” del Gruppo.

Nel corso degli ultimi anni il SISPRA dei PPR è stato progressivamente arricchito con specifici *item* con connotazione ESG, in coerenza con il crescente ruolo che gli obiettivi di questa natura stanno assumendo nell'ambito della strategia del Gruppo.

Gli *item* inseriti nelle Schede KPI – *Key Performance Indicator*, hanno l’obiettivo di stimolare comportamenti coerenti:

- i. con un concetto di “finanza sostenibile” e
- ii. con un appropriato approccio ai temi del clima e dell’ambiente (rischio climatico e rischio ambientale)⁹. Il tema della ‘finanza sostenibile’ è stato alla base della creazione di una gamma di prodotti e servizi che riflette anche i criteri ESG e che può individuarsi fra l’altro nella persistenza dell’attività progettuale nell’Area *Wealth Management* per rafforzare il processo di investimento in ottica di sostenibilità e garantire nel contempo un maggior livello di “*Corporate social responsibility*”. Tali azioni permettono di offrire alla clientela prodotti e servizi sempre più in linea con principi di sostenibilità.

In quanto rientranti nella Scheda KPI, questi indicatori concorrono alla *performance* ed alla definizione dell’eventuale *bonus*.

Anche per il 2025 si conferma di conseguenza l’inserimento negli obiettivi di breve termine del PPR (in Scheda KPI appunto) di un *item* comune, con alcune prime sperimentazioni di assegnazione di *item* ESG aggiuntivi per quei ruoli i cui processi sono più consolidati.

Per il SISPRE 2025 si conferma pertanto l’inserimento dell’”Indicatore sintetico di sviluppo sostenibile” (peso pari al 10%) nel “Superindice” degli Amministratori Esecutivi e nelle Schede KPI del PPR¹⁰, in coerenza con gli indirizzi strategici adottati su queste tematiche.

L’indicatore è composto a sua volta da *item* pesati, che rispecchiano la strategia del Gruppo sui temi ESG in coerenza con quanto indicato nella Rendicontazione Consolidata di Sostenibilità:

Obiettivo “Indicatore sintetico di sviluppo sostenibile”	Peso %
Definizione strategia di decarbonizzazione	15%
Riduzioni emissioni indirette	10%
Finanza Sostenibile	50%
Formazione ESG	15%
Uguaglianza di genere	10%

⁹ Si fa riferimento agli impegni assunti su base volontaria e del piano di sostenibilità pluriennale della Rendicontazione Consolidata di Sostenibilità (ex DNF - Dichiarazione non Finanziaria) pubblicata sul sito istituzionale della Banca.

¹⁰ Personale dipendente.

5 **Governance e ruolo del Comitato Remunerazioni**

Per il perseguitamento degli obiettivi del Gruppo rileva disporre di solidi processi di *governance* e di un efficiente modello organizzativo.

Anche con riferimento alle prassi retributive ed ai SISPRE sono stati pertanto indicati ruoli, compiti e meccanismi operativi per assicurare coerenza e trasparenza per tutti gli attori coinvolti nonché la corretta applicazione a livello di Gruppo.

Tali indicazioni sono contenute nello Statuto, nelle “Norme di Funzionamento del CR”, nella “Policy di Gruppo *People Management*”, nel “Regolamento *People Management*” e nel “Manuale Operativo delle Politiche di Remunerazione”, che disciplina i processi sottostanti la definizione e la gestione delle stesse, ivi compresi i ruoli coinvolti.

Lo scopo del modello organizzativo CREDEM è quello di assicurare che le decisioni vengano assunte in modo tempestivo ad un livello appropriato e con un adeguato supporto informativo, in modo da escludere qualsiasi possibile conflitto d’interesse, garantendo nel contempo processi in grado di rispondere efficacemente alle esigenze di *business*, nel rispetto delle normative vigenti.

Sulla base della “Policy di Gruppo *People Management*”, la Capogruppo applica in modo unitario ed uniforme la Politica di Remunerazione nelle Società del Gruppo.

Un ruolo centrale nel sistema di *governance* è svolto dal CR.

Il CR è composto da n. 3 Amministratori non esecutivi ed in maggioranza indipendenti. Ha funzioni istruttorie, propositive e consultive per il CA in materia di remunerazioni, secondo quanto previsto dalla disciplina di riferimento.

Coerentemente a quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza per le banche (Circolare Banca d’Italia 285/2013), dal Codice di Autodisciplina delle Società Quotate, la Presidenza del CR è attribuita ad un Amministratore Indipendente¹¹.

Tutti i membri del CR posseggono i requisiti di professionalità previsti dalle vigenti disposizioni normative e regolamentari e al momento della nomina il CA accerta il possesso, da parte di n. 2 di essi, dei requisiti richiesti in materia contabile e finanziaria.

I singoli Amministratori si astengono dal prendere parte alle discussioni ed alla votazione relativa alle determinazioni che li riguardano direttamente.

È fatto salvo il principio per cui gli altri Amministratori eventualmente invitati a partecipare, dopo avere ottemperato alle previsioni di Legge in merito agli interessi degli amministratori, non prendano parte in ogni caso alle discussioni relative alle determinazioni attinenti la loro figura.

Alle riunioni del CR è sempre prevista la partecipazione del Presidente del CS.

Il CR esamina ed esprime un parere in merito a:

¹¹ Analoghi requisiti di indipendenza stabiliti per i Sindaci dall’art. 148, c.3 TUF.

- remunerazione degli Amministratori con incarichi esecutivi e criteri adottati per la sua determinazione;
- criteri adottati per la determinazione della remunerazione del PPR CREDEM, che comprende oltre agli Amministratori con incarichi esecutivi, il DG, i membri della Direzione Centrale (“DC”) e l’”Altro” PPR;
- criteri adottati per la determinazione della remunerazione degli AD e dei DG, dei membri della Direzione Generale e dell’”Altro” PPR delle altre Società “Rilevanti” del Gruppo;
- SISPRE di CREDEM, delle altre Società “Rilevanti” del Gruppo e delle relative reti esterne di Consulenti Finanziari (“CF”) e di Agenti in Attività Finanziaria (“AF”);
- raggiungimento degli obiettivi e delle condizioni che consentono l’attivazione dei SISPRE;
- risultato della prestazione individuale, *plafond* erogabili e premi effettivi per il PPR;
- processo di identificazione delle Società del Gruppo “Rilevanti” e del PPR nonché sulle esclusioni da tale perimetro attraverso istanza all’Autorità di vigilanza;
- informativa e determinazioni sulla Politica di Remunerazione di Gruppo da sottoporre annualmente all’Assemblea degli Azionisti.

Il CR ha facoltà di accedere a tutte le informazioni necessarie per lo svolgimento dei propri compiti e può richiedere il contributo delle Funzioni aziendali competenti nonché di avvalersi di esperti esterni ove ritenuto necessario. A tal fine ha facoltà di disporre delle risorse finanziarie necessarie, previa delibera del CA.

Il CR è supportato nello svolgimento delle proprie attività dall’Ufficio CPO - *Compensation Policy*. Nell’esaminare i SISPRE, il CR riceve il contributo dal CCRSG, per assicurare la coerenza con il Processo RAF e con le politiche di governo e di gestione dei rischi e sui temi della sostenibilità. Nella costruzione dei SISPRE intervengono, per gli ambiti delle rispettive competenze, le Funzioni/Organi di *People Management*, Pianificazione Strategica, Comitato Sostenibilità di Gruppo, *Risk Management* e *Compliance*, che possono essere invitate a partecipare alle riunioni del CR su temi specifici.

La Funzione *Compliance* fornisce in particolare le proprie valutazioni in merito ai piani di incentivazione del Personale, fornendo – per il proprio ambito di competenza – *input* per la predisposizione di SISPRE conformi.

6 Politica relativa al Processo di Identificazione e Perimetro PPR 2025

6.1 Il Processo di Identificazione del PPR

Il Gruppo CREDEM ha sviluppato un processo di autovalutazione per identificare le categorie di soggetti con impatto rilevante sul profilo di rischio del Gruppo e quindi rientranti nel perimetro del PPR.

Le vigenti Disposizioni richiedono anche che gli enti si dotino di una “Politica del processo di identificazione del PPR” che è parte integrante del documento di Politica di Remunerazione e che definisce:

- i) i criteri e le procedure utilizzati per l'identificazione del PPR e per le eventuali esclusioni di nominativi dal Perimetro a seguito di istanza di preventiva esclusione inoltrata a BCE;
- ii) le modalità di identificazione del PPR;
- iii) il ruolo svolto dagli Organi societari e dalle Funzioni aziendali competenti per l'elaborazione, il *monitoraggio* ed il riesame del processo di identificazione.

L'identificazione del PPR consente di prevedere, nella Politica di Remunerazione, meccanismi di incentivazione idonei ad assicurarne un comportamento prudente. Ai soggetti rientranti in questa categoria si applicano i criteri più restrittivi e le regole di maggiore dettaglio contenuti nelle Disposizioni.

Le Disposizioni stabiliscono che il processo di identificazione è condotto a livello individuale da tutte le Banche, per il Gruppo dalla Capogruppo, avendo riguardo a tutte le Società del Gruppo, siano esse assoggettate o meno alla disciplina sui gruppi bancari su base individuale.

La Capogruppo CREDEM esegue pertanto l'analisi:

- i) a livello individuale per le Banche Italiane (CREDEM e Credem – Euromobiliare *Private Banking* (“CREUROPB”)),
- ii) a livello consolidato per tutte le Società del Gruppo.

La Capogruppo assicura altresì la complessiva coerenza del processo di identificazione per l'intero Gruppo nonché il coordinamento delle Disposizioni con le altre regole eventualmente applicabili a ciascuna Società, in ragione del settore di appartenenza e tenendo conto degli esiti delle valutazioni condotte dalle singole componenti del Gruppo nel caso fossero tenute ad effettuarle su base individuale.

Il processo di identificazione del PPR del Gruppo CREDEM si articola in 2 macro fasi principali:

- I Fase - svolta di norma nel corso del IVQ dell'esercizio (precedente l'anno di riferimento del Perimetro PPR), eseguita sulla base dei "Criteri Qualitativi" della CRD e degli RTS EBA. L'attività è svolta per predisporre i SISPRES del periodo successivo e prende in esame le evidenze risultanti dagli ultimi Processi ICAAP e RAF disponibili e dalle relative attività di *monitoraggio*;
- II Fase - svolta nel IIQ dell'esercizio successivo (anno di riferimento del Perimetro PPR), che ha l'obiettivo di completare le valutazioni relative al Perimetro PPR sulla base dei "Criteri Quantitativi" della CRD e degli RTS EBA, avendo come riferimento le remunerazioni complessivamente assegnate, di competenza degli anni precedenti. Viene altresì valutato dal CA l'eventuale inoltro a BCE di istanza di preventiva esclusione¹² dal Perimetro PPR dei nominativi identificati in base ai "Criteri Quantitativi" per i quali è possibile dimostrare che non hanno alcuna capacità di incidere sul profilo di rischio del Gruppo¹³.

Il processo di identificazione è condotto almeno annualmente, è adeguatamente documentato e soggetto ad aggiornamenti in corso d'anno in funzione del *turnover* delle Persone e/o delle variazioni organizzative rilevanti ai fini dei "Criteri Qualitativi" CRDV ed RTS EBA.

Il processo di identificazione e la predisposizione dei relativi documenti vengono coordinati dall'Ufficio CPO - *Compensation Policy* in collaborazione con il Servizio ERISK - *Enterprise Risk Management*, con i contributi dei Servizi COMPLY - *Compliance*, PEOPLE - *People Management*, GOVREL - *Corporate Governance, Sustainability e Stakeholder Engagement* di CREDEM.

I Fase del Processo di identificazione del PPR

La I Fase del processo di identificazione del PPR, in applicazione dei "Criteri Qualitativi" dell'art. 5 RTS EBA, prevede:

- a) Individuazione Unità Operative/Aziendali Rilevanti.
- b) Analisi presidi organizzativi, deleghe, poteri.
- c) Valutazione impatto sui rischi.
- d) Proposta Perimetro PPR.
- e) Verifica di conformità.

¹² Ai sensi del Regolamento delegato (UE) n. 923/2021.

¹³ 37° Agg. Circ. Bdl 285/2013, Tit. IV, Cap. 2, Sez. I, par. 6.1 Procedimento per l'esclusione del PPR e Allegato A – Informazioni da trasmettere per l'esclusione del Personale dal novero dei *risk taker*. Decisione (UE) 2022/368 di BCE del 18.02.2022, 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).

f) Approvazione Organi aziendali.

a) Individuazione Unità Operative/Aziendali Rilevanti

Per l'individuazione delle "Unità Operative/Aziendali Rilevanti"¹⁴ si fa riferimento alla ripartizione per entità giuridica del "Capitale Interno" del Gruppo. Il *Risk Management* si rifà alle risultanze di quanto svolto nell'ambito dell'attività di *monitoraggio* dei Processi ICAAP e RAF ed a quelle in termini di assorbimento di capitale a livello Società del Gruppo e linee di *business* (per le Banche). Tali classificazioni sono funzionali ad una prima identificazione di PPR.

b) Analisi presidi organizzativi, deleghe, poteri

L'attività successiva è rappresentata dall'analisi ai sensi dei "Criteri Qualitativi" CRDV e RTS EBA per l'individuazione dei membri dell'alta dirigenza, dei soggetti che assumono rischi e del Personale impegnato nelle FAC, analizzando le posizioni in funzione di ruolo, potere decisionale e responsabilità dirigenziali.

c) Valutazione impatto sui rischi

Per identificare i responsabili della gestione di quelle categorie di rischio riportate specificatamente negli RTS EBA, il *risk management* attraverso l'analisi dei rischi realizzata in ambito ICAAP stabilisce la rilevanza dei rischi in esame rispetto a ciascuna Società del Gruppo, anche ove non rientrante nel perimetro del Gruppo Bancario.

d) Proposta Perimetro PPR

Le attività di analisi eseguite sono riportate in un 'Documento di Autovalutazione e Identificazione del PPR' che comprende gli elementi richiesti dalle Disposizioni. Il documento riporta gli esiti delle varie fasi del processo e dell'individuazione dei soggetti la cui attività professionale ha impatto rilevante sul profilo di rischio del Gruppo, collezionando quanto emerso dalle singole fasi dell'analisi e dai contributi specifici delle Funzioni coinvolte, ciascuna per il proprio ambito di responsabilità.

Il documento viene adeguatamente corredato da allegati di dettaglio (elenco nominativi con evidenza delle 'new entry', ruolo, attività svolta, unità di appartenenza) ed è conservato per un adeguato periodo di tempo.

¹⁴ Per identificare i soggetti che nello svolgimento dell'attività professionale possono avere un impatto sul profilo di rischio dell'ente, la CRD ha dato mandato a EBA di definire quando un "Unità Operativa/Aziendale" è 'Rilevante'.

Il Regolamento Delegato n. 923/2021 definisce rilevante l'unità operativa quale definita all'art. 142, par. 1, p.3, del regolamento (UE) n. 575/2013 (...qualsiasi entità organizzativa o giuridica a sé stante, linea di attività, localizzazioni geografiche...) che soddisfa uno dei seguenti criteri:

a) le è stato assegnato un capitale interno pari ad almeno il 2 % del capitale interno dell'ente di cui all'art. 73 della direttiva 2013/36/UE, o è altrimenti valutata dall'ente come avente un impatto sostanziale sul capitale interno dell'ente;

b) è una linea di *business* principale quale definita all'art. 2, par. 1, p.36, della direttiva 2014/59/UE del Parlamento europeo e del Consiglio (...fonti significative di entrare, utili o di valore di avviamento (*franchise value*) di un ente o di un gruppo di cui un ente fa parte).

e) Verifica di conformità

La Funzione *Compliance* esegue l'analisi di conformità delle varie fasi dell'attività, eventualmente interviene con richiesta di approfondimenti e integrazioni per una più compiuta aderenza al disposto normativo.

f) Approvazione Organi aziendali

L'analisi di identificazione del PPR ed il relativo *report* di conformità vengono esaminati dal CR per la successiva sottoposizione al CA, che delibera il Perimetro PPR in relazione alla I Fase del Processo di Identificazione.

II Fase del Processo di Identificazione del PPR

La II Fase del Processo di Identificazione del PPR, in applicazione dei "Criteri Quantitativi" della CRD e degli RTS EBA, si articola in:

- a) Raccolta dati reddituali Dipendenti e reti esterne, *clusterizzazione* e analisi.
- b) Valutazione nominativi e proposta aggiornamento Perimetro PPR.
- c) Verifica di conformità.
- d) Approvazione Organi aziendali.
- e) Istanza all'Autorità di vigilanza per eventuali esclusioni.

a) Raccolta dati reddituali Dipendenti e reti esterne, *clusterizzazione* e analisi

Per eseguire l'analisi in applicazione dei "Criteri Quantitativi" CRDV e RTS EBA si procede con la raccolta dei dati reddituali del Personale dipendente, di CF e AF del Gruppo (componente fissa/ricorrente e componente variabile/non ricorrente).

I dati reddituali del Personale del Gruppo sono quindi *clusterizzati* per 'Criterio' identificativo.

b) Valutazione nominativi e proposta aggiornamento Perimetro PPR

Viene eseguita quindi l'analisi delle singole posizioni emerse per verificare la capacità di ciascun soggetto di incidere sul profilo di rischio del Gruppo.

Si considerano il posizionamento organizzativo, il ruolo, i compiti, le deleghe e le responsabilità dei singoli soggetti individuati e l'impatto delle relative attività professionali sui rischi (operativo/reputazionale, ecc.) della Società/Gruppo (adeguatamente supportati dalla Funzione *Risk Management*).

c) Verifica di conformità

La Funzione *Compliance* esegue l'analisi di conformità dell'attività intervenendo laddove opportuno con richieste di integrazioni e approfondimenti.

d) Approvazione Organi aziendali

Il CR esamina e valuta le attività di analisi eseguite e propone il Perimetro PPR per la successiva determinazione del CA.

Viene anche formulata la proposta di inoltrare istanza di preventiva esclusione all'Autorità di vigilanza, sussistendone i presupposti.

e) Istanza Autorità vigilanza per esclusione soggetti

L'istanza di preventiva esclusione dal Perimetro è predisposta sulla base delle indicazioni e delle informazioni richieste da BCE/Banca d'Italia¹⁵, con il coinvolgimento delle Funzioni *Risk Management* e *Compliance*.

Il Servizio AUDIT valuta l'adeguatezza dello SCI - Sistema dei Controlli Interni posti in essere sul processo di identificazione ed esclusione del Personale la cui attività professionale impatta o può impattare sul profilo di rischio della Banca o del Gruppo bancario per l'esercizio di riferimento e la conformità rispetto alle disposizioni regolamentari vigenti.

La richiesta è quindi inoltrata all'Autorità di vigilanza entro i termini previsti dalle disposizioni normative in vigore¹⁶.

6.2 Identificazione del PPR 2025

L'identificazione del PPR 2025 è stata condotta seguendo il processo illustrato al par. 5.1 e applicando le disposizioni in vigore.

L'attività considera anche, nell'ambito delle Società "Rilevanti"¹⁷ (CREDEM, CREUROPB, CREDEM LEASING, CREDEM FACTOR, Euromobiliare Asset Management SGR, Euromobiliare Advisory SIM, CREDEM VITA e AVVERA), le possibili identificazioni di soggetti, in applicazione dei "Criteri Qualitativi" RTS EBA, la cui attività professionale può avere un impatto significativo sul profilo di rischio del Gruppo attraverso la verifica delle seguenti caratteristiche:

- posizione organizzativa ricoperta e conseguenti responsabilità gerarchiche, gestionali e di coordinamento che ne derivano, con riferimento al *business* o alla Funzione di competenza;

¹⁵ 37° Agg. Circ. Bdl 285/2013 Tit. IV, Cap. 2, Sez. I, par. 6.1 "Procedimento per l'esclusione del personale più rilevante" e All. A "Informazioni da trasmettere per l'esclusione del personale dal novero dei *risk taker*" che recepisce la Decisione (UE) 2022/368 di BCE del 18.02.2022 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).

¹⁶ 37° Agg. Circ. Bdl 285/2013, Tit. IV, Cap. 2, Sez. 1, par. 6.1 Procedimento per l'esclusione del personale più rilevante: "Tempestivamente e in ogni caso entro 6 mesi dalla chiusura dell'esercizio precedente, le banche presentano a BCE o a Bdl l'istanza di autorizzazione preventiva di cui all'art. 6, par. 3, del Regolamento delegato (UE) n. 923/2021 ...".

¹⁷ Nell'applicazione delle Disposizioni, CREDEM ha deciso di estendere alle Società del Gruppo - laddove possibile e non in conflitto con le specifiche regolamentazioni di settore - la Disciplina dettata da Bdl. Peraltro il Regolamento Bdl prevede che "...il gestore che appartiene a un gruppo bancario o di SIM tiene opportunamente conto degli indirizzi della società capogruppo nell'elaborazione della propria politica di remunerazione e incentivazione...".

- capacità di influenzare il profilo di rischio complessivo del Gruppo con riferimento a tutte le tipologie di rischio;
- responsabilità di FAC.

Gli esiti del processo, motivati e formalizzati, sono stati sottoposti a 12.2024 alla valutazione del CR e da questo all'approvazione del CA CREDEM.

Per il 2025, in applicazione dei “Criteri Qualitativi” CRDV e RTS EBA, il Perimetro PPR è così composto:

- CREDEM (n. 35 Persone),
 - Amministratori che compongono il CE;
 - DG, membri della DC, responsabili di *Business Unit, Team Leader* di Direzione;
 - altri ruoli *manageriali* che assumono rischi in modo significativo;
 - responsabili FAC;
- Società del Gruppo “Rilevanti” (n. 23 Persone),
 - Direzione Generale;
 - altri *risk taker*.

Al PPR, come sopra individuato, si applicano i criteri più restrittivi e le regole di maggiore dettaglio previsti dalle Disposizioni in relazione alla componente variabile della remunerazione.

In quanto appartenenti al CA - Organo di Supervisione Strategica - rientrano nel Perimetro PPR anche gli altri componenti dei CA della Capogruppo CREDEM e delle Società “Rilevanti”, ancorché non destinatari di deleghe esecutive, né di meccanismi di incentivazione associati alla carica di Amministratore.

Si procederà infine a completare l’identificazione del PPR per i “Criteri Quantitativi” entro il IH dell’esercizio. I relativi esiti saranno sottoposti dal CR al CA, che valuterà e delibererà, sussistendone le condizioni, l’inoltro di istanza di preventiva esclusione dal Perimetro PPR dei nominativi emersi dall’analisi nei termini e con le modalità normativamente previste.

6.3 Clusterizzazione del PPR

Le Disposizioni prevedono che nelle modalità di pagamento dei *bonus* al PPR (cfr. Sez. I, Cap. 10.1.1) vengano applicate regole di maggiore rigore rispetto al resto della popolazione aziendale, prevedendo l’utilizzo di strumenti finanziari, differimento, applicazione di correttivi *ex post* (clausole di *malus* e *claw back*).

Ai soli fini dell'applicazione delle Politiche di Remunerazione e delle modalità di pagamento dei *bonus*, il PPR è stato *clusterizzato* in:

- “Apicale” che comprende i membri della DC per CREDEM e della Direzione Generale per le “Società Rilevanti” del Gruppo;
- “Altro” PPR.

Per ciascuna delle categorie individuate sono state elaborate specifiche modalità di pagamento avendo anche riguardo all'importo del *bonus* erogato (cfr. Sez. I, Cap. 7.3) e prevedendo regole più stringenti per il PPR “Apicale”.

7 Caratteristiche Generali della Politica di Remunerazione e Incentivazione

7.1 Le Componenti della Remunerazione

La retribuzione del Personale dipendente è costituita da qualsiasi pagamento¹⁸ o beneficio (inclusi eventuali componenti accessorie quali le indennità) in qualunque forma corrisposto (denaro, servizi, beni in natura) quale compenso per la prestazione di lavoro svolta.

Essa si articola in 2 componenti:

- Retribuzione Fissa e
- Retribuzione Variabile

7.1.1 RETRIBUZIONE FISSA

Rappresenta la parte stabile e irrevocabile della retribuzione del Personale dipendente, 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 *performance* della Banca.

Il consolidato approccio meritocratico della politica retributiva del Gruppo ne prevede l'evoluzione (in termini di inquadramento, incremento di stipendio e compensi) in maniera strettamente correlata ai diversi livelli di esperienza professionale e responsabilità raggiunti (rilevanza della posizione ricoperta), alla capacità di replicare con continuità i risultati nel tempo (stabilità della *performance*) ed allo sviluppo di competenze distintive.

Rientrano nelle componenti della remunerazione fissa le eventuali indennità legate a particolari attività e funzioni svolte e/o di ruolo, i compensi derivanti dalle eventuali cariche ricoperte in Organi societari.

Per le reti esterne dei collaboratori, CF e AF, la componente fissa è rappresentata dai cd. “compensi ricorrenti” (cfr. Sez. I, Cap. 13 e 13.1).

7.1.2 RETRIBUZIONE VARIABILE

Rappresenta la parte della remunerazione collegata prevalentemente alla *performance* e pertanto finalizzata a riconoscere i risultati raggiunti, fermi restando i requisiti di sostenibilità patrimoniale, reddituale e finanziaria del Gruppo e la correzione per il rischio.

¹⁸ Il 37° Agg. della Circ. Bdl 285/2013 precisa anche che “...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...”.

Il SISPRE di breve termine rappresenta una delle componenti variabili della remunerazione, così come i “*carried interest*” e la remunerazione “non ricorrente” dei CF/AF (cfr. Sez. I, Cap. 13.1).

Rientrano per normativa nella categoria anche le pattuizioni non collegate alla *performance*, i cd. “patti integrativi del rapporto di lavoro” quali il Patto di Prolungamento del Termine di Preavviso (“PTP”) e il Patto di Non Concorrenza (“PNC”), corrisposti anche in costanza di rapporto, piuttosto che riconoscimenti per la realizzazione di progetti di carattere straordinario cd. “speciali gratifiche” o *retention bonus* che in presenza di ragioni motivate, hanno l’obiettivo di assicurare alla Banca la permanenza della Persona per un periodo di tempo predeterminato o sino al verificarsi di un certo evento.

I PNC (proposti in particolare ai gestori di portafoglio, ai responsabili di canali commerciali e a dirigenti apicali) hanno l’obiettivo di impegnare le Persone, per un periodo di tempo successivo alla cessazione del rapporto di lavoro, a non svolgere attività in concorrenza (su clienti e su collaboratori) a favore di terzi ed a mantenere la riservatezza sulle informazioni aziendali di cui sono venute a conoscenza nel corso del rapporto.

La finalità di queste pattuizioni è anche di assicurare al Gruppo la permanenza di *key people* in un contesto di sostenibilità e correttezza dei comportamenti.

In generale, come emerge dalle Disposizioni, rientra nella nozione di remunerazione variabile “ogni forma di remunerazione che non sia qualificabile come fissa”.

Tali forme di remunerazione, se corrisposte al PPR, devono essere preventivamente valutate dal CR, successivamente deliberate dal CA e sottoposte alle regole della remunerazione variabile previste per tale categoria di Personale.

Si precisa che è fatto divieto al Personale di avvalersi di strategie di copertura personale o di assicurazione sulla retribuzione e sulla responsabilità che possano alterare od inficiare gli effetti di allineamento al rischio.

Le FAC conducono verifiche a campione sui depositi di custodia e amministrazione del PPR, cui è anche richiesto di comunicare l’esistenza di rapporti presso altri istituti non facenti parte del Gruppo e le eventuali operazioni eseguite sul titolo CREDEM.

7.2 Limiti Incidenza Remunerazione Variabile/Fissa (“cap”)

Le Disposizioni richiedono che la componente fissa e la componente variabile della remunerazione siano bilanciate e che venga fissato *ex ante* un limite nell’incidenza delle 2 componenti.

Come consentito dalle Disposizioni¹⁹ è confermato anche per il 2025 il *cap* a 2:1, già autorizzato dall’Assemblea degli Azionisti del 30.04.2019, 30.04.2020, 28.04.2022 e 24.04.2024 (non essendone cambiati i presupposti per la concessione), per:

¹⁹ 37° Agg. Circ. 285/2013, Tit. IV, Cap. 2, Sez. III, par.1.2: “Se l’assemblea approva l’aumento del limite, non è necessario negli anni successivi sottoporre all’assemblea una nuova delibera, a condizione che non siano cambiati i presupposti sulla base dei quali l’aumento è stato deliberato, il personale a cui esso si riferisce e la misura stessa del limite”.

- un nucleo individuato di PPR di Gruppo: i) DC, responsabili delle principali Aree di *Business* e Funzioni Aziendali CREDEM e ii) Direzione Generale delle Società Controllate “Rilevanti”. Sono escluse le FAC (per le quali trovano applicazione le limitazioni previste per la categoria), il DDC - Dirigente Dati Contabili ex art. 154bis TUF e il responsabile dell’Ufficio *Compensation Policy*, per i quali le Disposizioni precisano che la componente variabile deve essere “contenuta”;
- alcuni *cluster* di popolazione aziendale del Gruppo: coordinatori delle Reti *Private* e di CF, Persone inquadrate nell’Area *Private Banking* Gruppo e Persone inquadrate nella “filiera” *Wealth Management* (gestori e Funzioni commerciali);
- il responsabile della Gestione Fondi della Controllata Credem *Private Equity* (“**CPE**”), SGR del Gruppo CREDEM che ha il compito di istituire, organizzare, gestire e promuovere Fondi Mobiliari Chiusi nel comparto del *private equity*;
- n. 9 Dipendenti CREDEM nei ruoli di coordinamento delle aree territoriali, responsabili delle Direzioni della *Business Unit* Commerciale (“**BU COMME**”) e nei ruoli di coordinamento di *business* della rete commerciale.

Il CA ha inoltre deliberato la proposizione all’Assemblea del 30.04.2025 di estendere l’attuale perimetro di riconoscimento di un *cap* di 2:1²⁰ a:

- DG CREDEMASSICURAZIONI (Società “di Minor Rilevanza”),
- Coordinatore Commerciale reti AF AVVERA,
- *cluster* predefinito di *Private Banker* di CREUROPB con portafoglio “*high level*”²¹ (alla data di rilevazione n. 212 Persone) e

per quanto concerne l’AD CPE, l’incremento del *cap* da 2:1 a 3:1.

Il *cap* è formulato con il rationale di sostenere la capacità di “*attraction*” e “*retention*” del Gruppo, mantenere la competitività del pacchetto retributivo delle Persone coinvolte, ma anche tutelare e favorire lo sviluppo delle aree per cui ne viene richiesta la modifica, negli specifici scenari settoriali, di significativa pressione concorrenziale.

La leva del “variabile”, in quanto strumento caratterizzato da intrinseca flessibilità, consente tra l’altro di rafforzare il legame tra remunerazione e *performance* (nella logica della sostenibilità dei risultati nel tempo), con la possibilità di prevedere SISPRE che rispondano meglio al livello delle *performance* realizzate.

²⁰ Cfr. documento “Proposta all’Assemblea degli Azionisti di incremento del rapporto fra remunerazione variabile e remunerazione fissa a beneficio di alcuni Dipendenti del Gruppo CREDEM”.

²¹ Portafoglio > Emln. 50.

Il rispetto dei requisiti prudenziali è garantito dalle caratteristiche su cui sono strutturati i SISPRE del Gruppo CREDEM e pertanto dai meccanismi di apertura dei sistemi incentivanti collegati al RAF attraverso *gate* di accesso di Gruppo e definizione di “Superindici” con indicatori *risk adjusted*, oltre ad una rigida pratica che consente di contrarre sensibilmente il *bonus pool* in caso di mancato raggiungimento dei *target* (fino all’azzeramento).

7.3 Definizione Importo Remunerazione Variabile Rilevante

Aggiornata ad Euro 436.933 per il prossimo triennio la soglia del cd. “importo di *bonus* rilevante”²², calcolato come il minor importo tra:

- a) il 25% della remunerazione complessiva media degli *high earner* Italiani e
- b) 10x la remunerazione complessiva media dei Dipendenti del Gruppo.

Per il Gruppo CREDEM il minore tra i 2 importi è individuato in a).

I *bonus* corrisposti al PPR uguali o superiori a detto importo saranno soggetti a modalità di pagamento *ad hoc* definite (cfr. Sez. I, Cap. 10.1.1).

7.4 Pay Mix e Benchmark Retributivo

L’equità e la competitività della remunerazione totale del Personale e il peso delle sue diverse componenti sono *monitorate* nel continuo attraverso il confronto interno e con il mercato del lavoro del settore bancario.

Il *mix* retributivo è oggetto di discussione e valutazione all’interno del CR (con particolare riferimento al PPR), dalle Funzioni *People Management* e *Compensation Policy*, per assicurare un corretto bilanciamento tra le componenti fisse e quelle variabili, tenendo in debita considerazione le indicazioni della normativa vigente.

Con particolare riferimento all’incidenza della retribuzione variabile del PPR, si sottolinea come questa risulti coerente con una cultura aziendale fortemente meritocratica e permeata, da un lato dall’attenzione verso il raggiungimento di una *performance* sostenibile nel tempo, consentendo l’allineamento tra gli interessi degli Azionisti e del *management* e dall’altro dalla necessità di scoraggiare comportamenti eccessivamente orientati al rischio o che possono compromettere la correttezza dei rapporti con la clientela.

In considerazione della stretta correlazione tra premi e risultati aziendali effettivamente maturati (con la previsione che i *bonus* possano anche azzerarsi completamente) e con l’obiettivo di meglio

²² 37° Agg. Circ. Bdl 285/2013, Tit. IV, Cap. 2, Sez. III, par. 2.1 “...Per importo di remunerazione variabile particolarmente elevato si intende il minore tra: i) il 25% della remunerazione complessiva media degli *high earner* italiani, come risultante dal più recente rapporto pubblicato dall’EBA; ii) 10 volte la remunerazione complessiva media dei dipendenti della banca. Le banche indicano nelle proprie politiche di remunerazione il livello di remunerazione variabile che per esse rappresenta un importo particolarmente elevato e ne assicurano l’aggiornamento con cadenza almeno triennale.”. EBA/Rep/2024/7 – Report EBA («EBA Report on High Earners - Data as of end of 2022»).

bilanciare il rapporto tra “variabile” e “fisso”, vengono periodicamente valutati ed effettuati interventi sulla componente fissa in modo selettivo ed in coerenza con gli incarichi e le responsabilità assegnate.

Il confronto con il mercato del lavoro del settore bancario fornisce ulteriori elementi di valutazione. A tal proposito, con l’ausilio di una società di consulenza esterna, è stata eseguita l’analisi annuale sulla struttura retributiva delle posizioni relative al PPR del Gruppo per verificarne il posizionamento rispetto a un campione del mercato del settore bancario.

Mix retributivo per il PPR del Gruppo CREDEM

Mix retributivo	Retribuzione Fissa	Variabile	Totale Remunerazione
CREDEM	44,79%	55,21%	100%
Peer competitor	65,76%	34,24%	100%

Anche il posizionamento retributivo delle principali famiglie professionali è oggetto di specifica analisi rispetto alle prassi di mercato. Ciò avviene annualmente con la partecipazione ad indagini proposte nell’ambito di specifici gruppi di lavoro ABI, con il supporto di società di consulenza specializzate. Le analisi di mercato forniscono informazioni utili che costituiscono uno degli elementi considerati in sede di revisione dei trattamenti retributivi del Personale.

8 Remunerazione degli Amministratori 2025

8.1 Retribuzione Fissa Amministratori

Il CA è stato rinnovato dall'Assemblea degli Azionisti del 24.04.2024 per il triennio 2024-2026.

La stessa Assemblea ha determinato come segue la struttura dei compensi previsti per gli Amministratori:

- compenso fisso, a ciascun Amministratore ed in ragione dell'effettiva permanenza nella carica, di Euro 50.000,00, per l'esercizio 2024 ossia sino all'Assemblea chiamata ad approvare il bilancio d'esercizio al 31.12.2024;
- corresponsione a ciascun Amministratore e sino all'Assemblea chiamata ad approvare il bilancio d'esercizio al 31.12.2024, di un gettone di presenza di:
 - Euro 1.000,00 per la partecipazione ad ogni seduta del CA;
 - Euro 1.000,00 per la partecipazione ad ogni seduta del CE;
 - Euro 1.000,00 per la partecipazione ad ogni seduta dei Comitati Consiliari e di ogni altro Comitato istituito dal CA;
- fissazione in Euro 430.000,00 per ciascun esercizio del triennio 2024-2026, del compenso complessivo per la remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche nell'ambito del CA e dei Comitati istituiti dallo stesso, in ragione dell'effettiva loro permanenza nella carica: il compenso complessivo è stato successivamente ripartito dal CA (su proposta del CR), ex art. 2389, c.3, del c.c., e quindi con il parere del CS, come da dettaglio di cui alla specifica tabella allegata al presente documento,

oltre al rimborso delle spese "a piè di lista".

Di seguito trovano esplicitazione la struttura e l'entità dei compensi che vengono proposti all'Assemblea convocata per il 30.04.2025:

- conferma per il 2025 dell'emolumento di Euro 50.000, in ragione dell'effettiva permanenza nella carica, per ciascun Amministratore per l'esercizio 2025 (da intendersi quale compenso da attribuire sino alla prossima Assemblea degli Azionisti chiamata ad approvare il bilancio d'esercizio al 31.12.2025);
- conferma per l'esercizio 2025 (e pertanto, sino alla prossima Assemblea degli Azionisti chiamata ad approvare il bilancio d'esercizio al 31.12.2025) di un gettone di presenza di:

- Euro 1.000,00 per la partecipazione ad ogni seduta del CA;
 - Euro 1.000,00 per la partecipazione ad ogni seduta del CE;
 - Euro 1.000,00 per la partecipazione ad ogni seduta dei Comitati Consiliari e di ogni altro Comitato istituito dal CA,
- incremento dagli attuali Euro 430.000 ad Euro 510.000, del compenso complessivo per la remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche nell'ambito del CA e dei Comitati istituiti dallo stesso, in ragione dell'effettiva loro permanenza nella carica. L'incremento proposto si giustifica in considerazione:
- 1) della remunerazione aggiuntiva che occorre riconoscere al Consigliere Delegato per l'attuazione del *framework RDARR* a livello di Gruppo, ruolo di prima assegnazione avvenuta sulla scorta delle previsioni di cui alla *"Guide on effective risk data aggregation and risk reporting"* emanata da BCE a 05.2024;
 - 2) di eventuali ulteriori esigenze connesse alla remunerazione di particolari incarichi di cui il CA potrebbe valutare l'assegnazione nel corso degli esercizi 2025 e 2026.

L'incremento proposto spiega infatti i suoi effetti sul compenso complessivo in relazione ai rimanenti esercizi del triennio per cui il medesimo era stato assegnato e pertanto per gli esercizi 2025 e 2026.

Rimane fermo il fatto che la ripartizione della quota aggiuntiva di compenso complessivo proposto avverrà mediante delibera del CA ex art. 2389, 3c. c.c. e quindi con il parere del CS, cui si aggiungerà quello del CR,

oltre al rimborso delle spese "a piè di lista".

Con lo stesso meccanismo, eccezion fatta per il CR che esplica le proprie funzioni esclusivamente nei confronti degli Amministratori CREDEM, viene determinata la remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche nell'ambito delle singole Società del Gruppo²³.

Gli Amministratori (fatta eccezione per gli Esecutivi - cfr. Sez. I, Cap. 8.2) non percepiscono compensi variabili.

Gli emolumenti corrisposti agli Amministratori non esecutivi non sono quindi collegati ai risultati economici conseguiti dal Gruppo CREDEM e gli stessi non partecipano pertanto ad alcun piano di incentivazione basato su strumenti finanziari.

²³ CREDEM si esprime sulla composizione dei CA delle Società del Gruppo e sull'entità dei compensi da corrispondere ai relativi membri.

Per quanto riguarda le altre Società del Gruppo, anche nel 2025 i compensi degli Amministratori per l'incarico (art. 2364, c.1, n. 3 c.c. e art. 2389 c.c.) saranno determinati dall'Assemblea degli Azionisti in un importo fisso annuo, intendendosi per tale anche quello derivante da eventuali gettoni di presenza riconosciuti a fronte della loro partecipazione alle riunioni di CA e di altri Comitati eventualmente costituiti.

Per gli Amministratori non è previsto alcun trattamento di fine mandato.

8.2 Retribuzione Variabile Amministratori Esecutivi

Per quanto riguarda invece gli Amministratori esecutivi CREDEM (considerati come tali i membri del CE), la proposta di remunerazione per il 2025 prevede l'applicazione (oltre a quanto indicato nel paragrafo precedente a titolo di "compensi fissi") di un SISPRE che, come esaminato e valutato favorevolmente dal CA di 01.2025, su proposta del CR, replica i medesimi meccanismi previsti per il PPR della Capogruppo in continuità con le impostazioni dell'anno precedente. Più in particolare:

Gate di accesso

Per assicurare che le remunerazioni variabili siano erogate in un contesto di adeguatezza patrimoniale e finanziaria del Gruppo, l'attivazione del SISPRE degli Amministratori esecutivi è collegata a:

- livello minimo di CET1 - *Common Equity Tier1* di Gruppo;
- livello massimo di NSFR - *Net Stable Funding Ratio* di Gruppo.

Determinazione del bonus

L'accesso al *bonus* si attiva al raggiungimento della soglia minima di un "Superindice" composto da:

- UAI Consolidato Rettificato delle poste positive/negative di carattere straordinario non strutturali;
- RARORAC Gestionale di Gruppo: indicatore che misura il rapporto tra i margini reddituali e i rischi assunti coerentemente agli obiettivi fissati nel RAF e
- Indicatore sintetico di sviluppo sostenibile, composto a sua volta da *item* pesati che rispecchiano la strategia del Gruppo sui temi ESG (cfr. Sez. I, Cap. 4).

Sulla base del risultato raggiunto dal "Superindice" si prevede l'erogazione di un *bonus* individuale fino ad un massimo del 95% del compenso annuo previsto per la carica di Amministratore CREDEM.

Modalità di pagamento dei premi individuali (differimento, quote in azioni, meccanismi di correzione ex post)

Il CA, con l'assistenza del CR, ha altresì delineato le modalità di pagamento dei *bonus*. Pertanto:

- il *pay out* prescelto prevede la corresponsione del 51% del premio complessivo con assegnazione di azioni ordinarie CREDEM a titolo gratuito ed il restante 49% pagato *cash*. Il numero di azioni riconosciute è determinato nel momento in cui il premio è accordato (media mese precedente al CA 2026 chiamato ad accordare il premio). Le azioni sono soggette ad un'adeguata politica di mantenimento (*retention*), realizzata attraverso una promessa di consegna dilazionata di 1y sia sulla quota *up front* sia su quelle differite;
- il 25% del *bonus up front* (04.2026) pagato in contanti, il 25% del *bonus up front* corrisposto in azioni ordinarie CREDEM a titolo gratuito, con promessa di consegna dilazionata di 1y, il restante 50% differito nei 5y successivi (considerando anche i periodi di consegna dilazionata applicati alle quote in azioni).

Fermo restando quanto sopra esposto, le singole quote differite già assegnate saranno soggette alle condizioni di *malus* ed ai correttivi *ex post* (riferiti agli obiettivi dell'anno precedente il pagamento della rata) come di seguito descritto:

- azzeramento della rata: perdita consolidata di Gruppo, CET1 - *Common Equity Tier1* di Gruppo sotto i minimi regolamentari (intendendosi a tal fine anche eventuali limiti indicati da BCE), RARORAC di Gruppo negativo, NSFR - *Net Stable Funding Ratio* di Gruppo sotto i limiti di *risk capacity*, revoca del mandato per giusta causa, rinuncia al mandato, ricezione dalle Autorità di vigilanza di sanzioni amministrative;
- riduzione al 50% della rata: UAI Consolidato o RARORAC di Gruppo inferiori al 50% dell'obiettivo, CET1 - *Common Equity Tier1* di Gruppo inferiore all'85% dell'obiettivo;
- applicazione di meccanismi di *claw back* in virtù dei quali è prevista la restituzione parziale o totale del premio netto ricevuto, nel caso in cui nei 5y successivi all'erogazione del premio la Banca dovesse accettare comportamenti fraudolenti o caratterizzati da colpa grave, comportamenti da cui derivi una perdita significativa per la stessa, violazioni degli obblighi previsti dagli artt. 26 e 53 TUB e degli obblighi in materia di Politiche di Remunerazione.

Per tutti gli Amministratori del Gruppo infine, per quanto riguarda la politica di fine rapporto, nel 2025 non si rileva alcuna variazione rispetto a quanto previsto per il 2024 in termini di assenza di indennità, benefici non monetari e contratti di consulenza (ad eccezione di quanto indicato nella Sezione II Par. 22.1) in caso di cessazione dell'incarico.

9 Remunerazione del Collegio Sindacale

9.1 Retribuzione Fissa

Il CS è stato rinnovato per il triennio 2022-2024 dall'Assemblea degli Azionisti del 28.04.2022, che ha contestualmente deliberato la struttura dei compensi fissi per ciascun anno di permanenza nella carica. Nello specifico Euro 28.000 per ciascun Sindaco effettivo ed Euro 42.000 annui lordi per il Presidente del CS. Sono inoltre previsti, oltre ai rimborsi "a piè di lista", Euro 750 a titolo di "gettone di presenza" per la partecipazione ad ogni riunione del CS - sia ordinaria che nelle funzioni di Organismo di Vigilanza 231/2001 - ed a ciascuna riunione del CA, del CE nonché di ogni altro Comitato.

Gli emolumenti deliberati si sostanziano pertanto in importi fissi predeterminati, quindi non collegati ai risultati della Banca, né basati su strumenti finanziari, erogati annualmente ed unicamente differenziati sulla scorta dell'incarico di Presidente o di Sindaco Effettivo.

Non sono previsti compensi variabili.

Per i componenti del CS non è previsto alcun trattamento di fine mandato.

In occasione dell'Assemblea convocata per il 30.04.2025, gli Azionisti saranno altresì chiamati ad assumere le deliberazioni concernenti la nomina del CS (e del relativo Presidente), che giunge a naturale scadenza. In occasione della citata nomina, l'Assemblea provvederà altresì a deliberare i compensi previsti a favore del Presidente e dei membri effettivi del CS, sulla scorta delle proposte che perverranno dai soggetti legittimati.

10 Remunerazione del PPR Dipendente del Gruppo 2025

10.1 Politica di Remunerazione

10.1.1 RETRIBUZIONE VARIABILE

Nel corso della seduta di 01.2025 il CA CREDEM, sentito il parere del CR, ha esaminato e favorevolmente valutato i meccanismi di SISPRE per il PPR del Gruppo riferiti al 2025.

La proposta di SISPRE è elaborata in coerenza con gli obiettivi definiti nell'ambito dei processi di pianificazione ed elaborazione del RAF. Tali obiettivi perseguono una strategia aziendale di crescita finalizzata alla creazione di valore nel tempo, in un contesto di prudente gestione del rischio e di solidità patrimoniale e finanziaria del Gruppo, tenuto conto della strategia sulla sostenibilità.

Le caratteristiche del SISPRE 2025 destinato al PPR CREDEM si articolano come segue:

- *gate* di accesso;
- obiettivi di *performance* di Gruppo e determinazione del *bonus pool*;
- assegnazione premi individuali;
- modalità di pagamento dei premi individuali (clausole di *malus*, differimenti e aggiustamento *ex post*, quote in azioni e *claw back*);
- entità massima del *bonus*.

Gate di accesso

Per assicurare che le remunerazioni variabili siano erogate in un contesto di adeguatezza patrimoniale e finanziaria, l'attivazione del SISPRE del PPR di tutte le Società del Gruppo è vincolata al raggiungimento di determinati livelli di CET1 - *Common Equity Tier1* di Gruppo e di NSFR - *Net Stable Funding Ratio* di Gruppo (indicatori che *monitorano* l'adeguatezza patrimoniale e i livelli di liquidità del Gruppo, i cui obiettivi sono determinati sulla base di quanto previsto dal RAF).

Obiettivi di performance di Gruppo e determinazione del bonus pool

Superati i *gate* di accesso, gli indicatori proposti per misurare la *performance* coprono sia ambiti di redditività e rischio/rendimento sia ambiti di crescita del *total business* (raccolta e impieghi), così come definiti in sede di *budget* ed approvati dal CA.

In particolare gli indicatori di cd. “allineamento al rischio” assumono un peso significativo e influenzano in modo sostanziale sia l’accesso al SISPRE (*risk alignment ex ante*) sia le eventuali necessità di correzione con riferimento ai pagamenti differiti (*risk alignment ex post*).

Verificata l’apertura dei *gate*, il SISPRE del PPR si attiva al raggiungimento di una soglia minima di un “Superindice” composto da:

- UAI di Gruppo (rettificato delle poste positive/negative di carattere straordinario non strutturali);
- RARORAC Gestionale di Gruppo, indicatore che misura il rapporto tra i margini reddituali e i rischi assunti coerentemente agli obiettivi fissati nel RAF.

La dimensione del *bonus pool* è determinata in base al livello di raggiungimento del medesimo “Superindice” e degli obiettivi di crescita in termini di *total business*.

Il meccanismo proposto, 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).

Per il PPR delle altre Società, superati i medesimi *gate* di accesso di Gruppo già indicati per CREDEM, gli obiettivi sono legati alla redditività ed al rischio e sono specifici della Società medesima (cd. “Superindice”), con un fattore correttivo collegato all’andamento di Gruppo (cd. “matrice di correlazione”).

Definizione obiettivi

L’effettiva partecipazione della Persona ai premi è prevista sulla base del risultato della prestazione individuale, misurata secondo principi di *balanced scorecard* tradotti nelle cd. “Schede KPI”.

Le Schede KPI sono costruite secondo una logica che contempla, laddove opportuno, aspetti di aggiustamento per il rischio *ex ante* e aspetti di sostenibilità coerenti con l’ambito di responsabilità della Persona.

Le Schede KPI si prefiggono di tradurre la *mission* e la strategia di un’impresa, di natura finanziaria e non, anche legata a tematiche ESG.

Permettono di “guidare/valutare” la *performance* per misurarla e ottimizzarla attraverso l’assegnazione di obiettivi di breve periodo in una visione di lungo termine.

Nello specifico, gli obiettivi sono coerenti con l’area di responsabilità ed il livello decisionale dei singoli.

Per il DG e il PPR (anche rientrante nel *cluster* dei “Dirigenti con Responsabilità Strategica”) le Schede KPI sono articolate su 4 Aree:

- “Redditività” - rispecchia le strategie definite in ambito di pianificazione strategica e contiene indicatori quantitativi relativi all’incremento dei ricavi anche attraverso lo sviluppo di nuovi flussi di raccolta/impiego;
- “Rischi e Processi” - rispecchia la strategia di gestione dei rischi e gli *item* che alimentano la Scheda sono attinti da un *panel* di indicatori di Rischio di I Livello RAF, di II livello “SREP” definito

dal Servizio ERISK e indicatori di Rischio di II Livello forniti dal Servizio VALORE (pianificazione) e validato dal CCRSG (in base all'ambito di competenza di ciascun PPR, l'Area contiene indicatori che misurano l'efficienza di processo, il rispetto dei livelli di servizio condivisi, la prudente gestione del rischio di competenza ed il rispetto delle normative interne ed esterne che governano lo svolgimento dei processi operativi);

- “Squadra” - contiene gli indicatori che misurano l'aderenza ai valori aziendali (cfr. *customer satisfaction*, valutazione comportamenti, indagine di clima ecc.) e
- “Sostenibilità”, dal 2022 rispecchia l'indirizzo ESG in coerenza con le linee guida definite in tema di sostenibilità (cfr. “Indicatore Sintetico di Sviluppo Sostenibile”).

Le prime due Aree riflettono prevalentemente gli indirizzi di natura finanziaria.

Ciascuna Area è composta da uno o più indicatori, che complessivamente concorrono ciascuno in base al peso attribuito alla valutazione della *performance*.

Gli obiettivi del DG riflettono la strategia del Gruppo:

Area KPI	KPI	peso %
Redditività	UAI Rettificato di Gruppo	25%
	Produzione <i>Total Business</i> (Gruppo)	10%
	<i>Cost income</i> con ammortamenti (Gruppo)	10%
Rischi e Processi	RARORAC gestionale di Gruppo	10%
	<i>Common Equity Tier1 (ratio %)</i>	10%
	Costo del credito (Gruppo)	5%
	Presidio Modello Organizzativo e di <i>Governance</i> CREDEM e Società del Gruppo	10%
Squadra	Indagine di Clima	10%
Sostenibilità	Indicatore sintetico di sviluppo sostenibile*	10%

* cfr. Sez. I, Cap. 4 per la composizione dell'Indicatore

Superati i *gate* di Gruppo e definita l'entità del *bonus pool* complessivamente disponibile per il PPR, l'accesso al *bonus* avviene sulla base del raggiungimento complessivo della Scheda KPI (85% la soglia minima per l'accesso al *bonus*)²⁴.

²⁴ Il meccanismo: soglia minima Scheda KPI e lo schema si applicano a tutto il PPR.

Mancato Raggiungimento Obiettivi	Obiettivi Parzialmente Raggiunti ²⁵	Sostanziale/Pieno Raggiungimento Obiettivi	Risultato al di sopra Obiettivi
< 70%	≥ 70% e < 85%	≥ 85% e < 105%	≥ 105%

L'ammontare del *bonus* è determinato dal CA, previo parere CR.

Nelle Schede KPI del PPR sono presenti oltre all'“Indicatore Sintetico di Sviluppo Sostenibile” anche *item* “di profilo ESG” laddove l'attività abbia impatto su temi di sostenibilità (cfr. Sez. I, Cap. 4).

Assegnazione Premi Individuali

Una volta superati i cancelli di Gruppo e definita l'entità del *bonus pool* disponibile, l'ammontare del *bonus* individuale per il PPR è determinato dal CA, su proposta del CR, in base a:

- risultato della prestazione individuale (“Scheda KPI”);
- complessità gestionale del ruolo ricoperto;
- *curriculum* personale e andamento storico della *performance*.

Modalità di pagamento dei premi individuali (differimento, quote in azioni/strumenti finanziari, meccanismi di correzione ex post)

Il CA ha delineato le modalità di pagamento dei *bonus* seguendo la *clusterizzazione* del PPR (cfr. Sez. I, Cap. 6.3):

- PPR “Apicale”:
 - il *pay out* prescelto prevede la corresponsione del 51% del premio complessivo con assegnazione di azioni ordinarie CREDEM a titolo gratuito ed il restante 49% pagato *cash*. Il numero di azioni riconosciute è determinato nel momento in cui il premio è accordato (media mese precedente al CA 2026 che accorda il premio). Le azioni sono soggette ad un'adeguata politica di mantenimento (*retention*) realizzata attraverso una promessa di consegna dilazionata di 1y sia sulla quota *up front* che su quelle differite;
 - il 25% del *bonus up front* (04.2026) pagato in contanti, il 25% corrisposto in azioni con promessa di consegna dilazionata di 1y, il restante 50% differito nei 5y successivi.
- “Altro” PPR:

²⁵ Il posizionamento in questa fascia prevede la possibilità di proposta discrezionale del premio, formulata al CR che deve esprimersi per la deliberazione del CA.

- il *pay out* prescelto prevede la corresponsione del 50% del premio complessivo con assegnazione di azioni ordinarie CREDEM a titolo gratuito e il restante 50% pagato *cash*. Tale *pay out* si applica sia alla componente *up front* sia alla componente differita. Il numero di azioni riconosciute è determinato nel momento in cui il premio è accordato (media mese precedente al CA 2026 che accorda il premio). Le azioni sono soggette ad un'adeguata politica di mantenimento (*retention*) realizzata attraverso una promessa di consegna dilazionata di 1y sia sulla quota *up front* che su quelle differite;
- il 30% del *bonus up front* (04.2026) pagato in contanti, il 30% corrisposto in azioni con promessa di consegna dilazionata di 1y, il restante 40% differito nei 4y successivi.

Qualora la componente variabile superi la soglia di rilevanza definita per l'anno (cfr. Sez. I, Cap. 7.3) sia per il PPR “Apicale” sia per l’“Altro” PPR:

- il *pay out* prescelto prevede la corresponsione del 55% del premio complessivo con assegnazione di azioni ordinarie CREDEM a titolo gratuito e il restante 45% pagato *cash*. Il numero di azioni riconosciute è determinato nel momento in cui il premio è accordato (media mese precedente al CA 2026 che accorda il premio). Le azioni sono soggette ad un'adeguata politica di mantenimento (*retention*) realizzata attraverso una promessa di consegna dilazionata di 1y sia sulla quota *up front* che su quelle differite;
- il 20% del *bonus up front* (04.2026) pagato in contanti, il 20% corrisposto in azioni con promessa di consegna dilazionata di 1y, il restante 60% differito nei 5y successivi.

Tali schemi di pagamento sono applicati a tutto il PPR del Gruppo anche identificato a livello individuale e utilizzando strumenti finanziari *ad hoc* qualora previsto da specifiche disposizioni di settore, qualora prevalenti.

Per i *bonus* “≤ Euro 50.000 e ≤ 1/3 della Remunerazione Totale”²⁶, viene applicato un principio di proporzionalità per semplificare i meccanismi di pagamento (intero importo riconosciuto *cash* e *up front*).

Le singole quote differite saranno soggette a condizioni di *malus*²⁷ e aggiustamento al rischio *ex post*. In particolare le quote differite sono:

- non erogate in caso di:

²⁶ Soglia di materialità definita dalla CRDV e confermato dalle Disposizioni Bdl.

²⁷ Per il PPR identificato dalle singole Società del Gruppo per effetto di analisi individuale, il meccanismo di *malus* verrà integrato/allineato con le previsioni regolamentari di settore, qualora prevalenti.

- risoluzione rapporto per iniziativa azienda prima del pagamento della rata;
 - dimissioni prima del pagamento della rata (salvo se finalizzate al conseguimento del trattamento di pensione);
 - ricezione di rilievi significativi da parte dell'Autorità di vigilanza, da Organi e/o Funzioni aziendali competenti di contestazione o comunicazione che rilevano lo svolgimento di una prestazione professionale contraria agli obblighi di buona fede e correttezza;
 - perdita consolidata di Gruppo o RARORAC di Gruppo negativo;
 - CET1 - *Common Equity Tier1* di Gruppo inferiore ai minimi regolamentari;
 - NFSR - *Net Stable Funding Ratio* di Gruppo sotto i limiti di *risk capacity*;
- ridotte al 50% in caso di:
- UAI di Gruppo (rettificato delle poste positive/negative di carattere straordinario non strutturali), o RARORAC di Gruppo inferiori al 50% dell'obiettivo fissato;
 - CET1 - *Common Equity Tier1* di Gruppo inferiore all'85% dell'obiettivo (fatto salvo operazioni straordinarie e/o variazioni normative).

È inoltre confermata l'applicazione di meccanismi di *claw back* in virtù dei quali è prevista la restituzione parziale o totale del premio netto ricevuto, nel caso in cui nei 5y successivi all'erogazione del premio la Banca dovesse accettare comportamenti fraudolenti o connotati da colpa grave, comportamenti da cui derivi una perdita significativa per la stessa, violazioni degli obblighi previsti dagli artt. 26 e 53 TUB, degli obblighi in materia di politiche di remunerazione e del divieto di non avvalersi di strategie di copertura personale o di assicurazioni sulla retribuzione.

Nella logica di evitare che la “*misconduct*” produca incentivi per il Personale e con la finalità di intervenire con tempestività in caso di comportamenti contrari alle disposizioni regolamentari e al Codice Interno di Comportamento, CREDEM si è dotata di una procedura di “*Compliance Breach* di Gruppo”.

Entità massima del *bonus*

Per quanto attiene infine il limite massimo annuo di incidenza della retribuzione variabile sul fisso si rimanda al paragrafo 7.2.

11 Remunerazione delle FAC 2025

Il perimetro FAC 2025 è definito come segue:

- responsabili FAC (“**Responsabili FAC**”²⁸):
 - *Team Leader* di Direzione AUDIT - Responsabile della Funzione di Revisione Interna;
 - *Team Leader* di Direzione COMPLY, *Compliance Officer*²⁹;
 - *Team Leader* di Direzione ERISK e *Risk Officer*;
 - *Team Leader* di Direzione ANTRIC;
 - Dirigente Preposto alla verifica dei dati contabili e finanziari;
- “Altro” Personale appartenente alle FAC sopra elencate (“**Altro Personale FAC**”).

11.1 Politica di Remunerazione 2025

11.1.1 RETRIBUZIONE VARIABILE

Nel corso della seduta di 01.2025 il CA, sentito il parere del CR, ha esaminato e valutato favorevolmente i meccanismi di SISPRE 2025 per il Personale appartenente alle FAC.

La proposta, coerentemente alle previsioni regolamentari, conferma l'assenza di qualsiasi collegamento dei *bonus* a obiettivi di tipo economico e la verifica di adeguate situazioni di solidità patrimoniale e di liquidità.

Più in dettaglio, le caratteristiche del SISPRE 2025 sono le seguenti:

Condizioni di sostenibilità

In una logica di sostenibilità dei risultati e di mantenimento della solidità patrimoniale e finanziaria del Gruppo, il *plafond* si attiva in presenza:

- i. di adeguati livelli di CET1 - *Common Equity Tier1* di Gruppo e NSFR - *Net Stable Funding Ratio* di Gruppo,
- ii. di RARORAC gestionale di Gruppo superiore al 50% della soglia definita per l'anno positivo e
- iii. di Utile di Gruppo positivo.

Assegnazione premi individuali

²⁸ Ai fini delle Politiche di Remunerazione è inserito nel perimetro delle FAC, oltre a quelle espressamente indicate dalla Circ. Bdl n. 285 del 12.12.2013 (TLD AUDIT, *Compliance Officer*, responsabile Funzione Antiriciclaggio, *Risk Officer*), anche il Dirigente Preposto alla verifica dei dati contabili e finanziari, altresì qualificato fra i “Dirigenti con Responsabilità Strategiche” ai sensi del Regolamento CONSOB in materia di Operazioni con Parti Correlate.

²⁹ Ai TLD COMPLY e *Compliance Officer* è stato assegnato il ruolo di DPO – *Data Protection Officer*.

L'effettiva partecipazione della Persona ai premi avviene sulla base della prestazione individuale misurata attraverso una "Scheda KPI", costruita con un repertorio di indicatori coerente con le mansioni svolte, definite nei rispettivi regolamenti di Funzione, senza alcun legame diretto con i risultati dei settori aziendali soggetti al suo controllo.

Entità massima del *bonus*, differimento, quote in azioni, meccanismi di correzione *ex post*

Per quanto attiene al limite massimo annuo di incidenza della componente variabile su quella fissa, la soglia definita è quella normativamente stabilita in 0,33x RAL.

Per quanto riguarda l'erogazione del premio complessivo, anche per i Responsabili FAC sono previsti adeguati meccanismi di differimento e allineamento al rischio *ex post*.

Le modalità di pagamento dei *bonus* e i meccanismi di *malus* e *claw back* sono le stesse già illustrate per l'"Altro" PPR e a quelle si rimanda (cfr. Sez. I, Cap. 10.1.1).

Per l'Altro Personale FAC (non appartenente alla categoria del PPR) il limite massimo di incidenza della remunerazione variabile su quella fissa è definita in 0,40x RAL.

12 Remunerazione dei Dipendenti

Per quanto riguarda la restante parte del Personale dipendente - diverso dal PPR e dalle FAC -, si descrivono le modalità di utilizzo degli strumenti tipici della Politica di Remunerazione 2025.

12.1 Politica di Remunerazione

12.1.1 RETRIBUZIONE VARIABILE

Il CA, nel corso della seduta di 01.2025, sentito il parere del CR, ha esaminato e valutato favorevolmente i meccanismi di SISPRE per l’“Altro” Personale dipendente CREDEM (diverso dal PPR).

La proposta di SISPRE 2025 è stata elaborata in coerenza con gli obiettivi definiti nell’ambito dei processi di pianificazione, che perseguono una strategia aziendale di crescita finalizzata alla creazione di valore nel tempo in un contesto di prudente gestione del rischio e di solidità patrimoniale e finanziaria della Banca.

Le caratteristiche del SISPRE 2025 destinato all’“Altro” Personale dipendente CREDEM si articolano come segue:

- *gate* di accesso;
- obiettivi di *performance* CREDEM e determinazione del *bonus pool*;
- assegnazione premi individuali, modalità di pagamento ed entità massima del *bonus*.

Gate di accesso

Per assicurare che le remunerazioni variabili siano erogate in un contesto di adeguatezza patrimoniale e finanziaria, l’attivazione del SISPRE dell’“Altro” Personale di tutte le Società del Gruppo è vincolata al raggiungimento di determinati livelli di CET1 - *Common Equity Tier1* di Gruppo e di NSFR - *Net Stable Funding Ratio* di Gruppo (indicatori che *monitorano* l’adeguatezza patrimoniale e i livelli di liquidità del Gruppo).

Obiettivi di *performance* e determinazione del *bonus pool*

Superati i *gate* di accesso, gli indicatori proposti per misurare la *performance* coprono sia gli ambiti di redditività e rischio/rendimento, sia gli ambiti di crescita del *total business* (raccolta e impieghi), così come definiti in sede di *budget* ed approvati dal CA.

In particolare gli indicatori di cd. “allineamento al rischio” assumono un peso significativo e influenzano in modo sostanziale l’accesso al SISPRE.

Verificata l'apertura dei *gate*, il SISPRE e conseguentemente l'accesso al relativo *bonus pool*, si attivano al raggiungimento di una soglia minima del “Superindice” composto da:

- UAI CREDEM (rettificato delle poste positive/negative di carattere straordinario non strutturali) e
- RARORAC gestionale CREDEM, indicatore che misura il rapporto tra i margini reddituali e i rischi assunti coerentemente agli obiettivi fissati nel RAF.

La dimensione del *bonus pool* è determinata in base al livello di raggiungimento del medesimo “Superindice” e del raggiungimento degli obiettivi di crescita in termini di *total business*.

Il meccanismo proposto, 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).

Per il Personale delle Controllate, superati i medesimi *gate* di accesso di Gruppo indicati per CREDEM, gli obiettivi sono legati alla redditività e al rischio e sono specifici della Società medesima (con un fattore correttivo collegato all'andamento di Gruppo).

Assegnazione premi individuali, modalità di pagamento, entità massima del bonus e meccanismi di correzione ex post

La coerenza tra le strategie aziendali e gli obiettivi individuali è realizzata con un sistema di KPI, attraverso il quale i *target* complessivi vengono distribuiti “a cascata” su tutta la struttura organizzativa centrale e di rete fino a livello di singolo Dipendente.

Oltre ad obiettivi legati ai risultati di *business*, coerentemente alle mansioni svolte, sono contemplati obiettivi qualitativi di efficienza, presidio dei rischi (in particolare di prudente gestione del rischio per il Personale dell'Area Crediti), correttezza nello svolgimento dei processi aziendali, corretta e trasparente gestione della relazione con la clientela quali “*customer satisfaction*”, reclami, ecc. (in particolare per il Personale addetto all'area dei reclami).

L'effettiva partecipazione della Persona ai premi avviene dunque sulla base del risultato finale della prestazione individuale, misurata secondo principi di *balanced scorecard* tradotti nelle cd. “Schede KPI”, tenuto conto della complessità del ruolo ricoperto, del *curriculum* personale e dell'andamento storico della *performance*.

Per i soli ruoli commerciali, a fianco del *bonus* erogato con le modalità sopra descritte, anche per il 2025 è affiancato un meccanismo individuale di incentivazione di tipo MBO - *Management By Objective*, collegato alla capacità di attrarre nuovi clienti effettivi e masse (raccolta e impieghi), coerente al modello di servizio applicato dalle diverse figure di rete, tenuto conto della redditività del

punto vendita. Gli obiettivi sui quali è determinato il premio non sono mai riferiti a singoli prodotti bancari o d'investimento, ma solo a macro aggregati, assicurando un contesto favorevole ad una relazione esclusivamente improntata al miglior interesse del cliente. L'effettiva assegnazione del premio avviene al termine dell'anno di riferimento, solo dopo aver verificato che non si siano manifestate anomalie nei processi operativi e nelle relazioni con la clientela, che quando significative portano all'esclusione dal premio.

In ogni caso l'erogazione della componente variabile alla Persona può avvenire esclusivamente in costanza di rapporto, in assenza di contestazioni, sanzioni disciplinari o rilievi ispettivi connessi con la violazione degli obblighi di buona fede e correttezza dei comportamenti (assenza di "Compliance Breach").

In applicazione di quanto stabilito dalle Disposizioni sulla Trasparenza si precisa che la remunerazione del Personale che offre prodotti alla clientela nonché di coloro a cui questo risponde in via gerarchica è strutturata in modo da non incentivare comportamenti volti al perseguitamento di interessi propri o dell'intermediario a danno dei clienti (cfr. 1 Sez. I, Cap. 4).

Il premio sarà pagato in unica soluzione a 04.2026, fatta eccezione per i *private banker*³⁰, l'erogazione ai quali è soggetta per il 40% a differimento di 2y se il premio supera la soglia di materialità deliberata *ad hoc* per la categoria.

Per quanto attiene al limite massimo annuo di incidenza delle componenti variabili sul fisso (*bonus* e altre forme di incentivazione eventuali), la soglia è fissata in 1x RAL per i Dirigenti e per l'"Altro" Personale e a 2x RAL per alcuni *cluster* di popolazione aziendale (cfr. Sez. I, Cap. 7.2).

Si applica altresì il meccanismo di *claw back*.

³⁰ Rete Private Banking allocata in CREUROPB.

13 Remunerazione dei Collaboratori

Il Gruppo CREDEM si avvale di collaboratori non legati da rapporto di lavoro subordinato quali i CF e gli AF abilitati all'offerta fuori sede³¹ la cui remunerazione è regolata nei rispettivi accordi.

Per quanto riguarda i CF, il reclutamento di questi soggetti avviene in CREDEM e in CREUROPB; per gli AF anche specializzati in finanziamenti mediante cessione del quinto dello stipendio/pensione, delegazione di pagamento e prestiti personali, il reclutamento avviene in AVVERA³². Tale reclutamento è finalizzato a favorire lo sviluppo dell'attività e del *business* in modo integrato con le altre reti del Gruppo.

13.1 Remunerazione CF, AF

Quanto all'articolazione della remunerazione, coerentemente alle Disposizioni, incluse quelle relative alla Trasparenza (rif. 13), si distingue tra una componente "ricorrente" (fissa) e una componente "non ricorrente" (variabile). La prima, cioè la parte più stabile e ordinaria della remunerazione, è riferita all'operatività tipica del CF/AF. Essa si fonda sugli elementi caratteristici del contratto di agenzia, dove si prevede una remunerazione basata su provvigioni che rappresentano il corrispettivo naturale dell'attività consulenziale (cd. "compensi tabellari", cioè provvigioni legate alla conclusione dell'affare per effetto dell'intervento del CF/AF).

La seconda ha invece una valenza incentivante, poiché condizionata ad esempio al raggiungimento di specifici risultati (cfr. p.e. l'incremento dei volumi di raccolta netta).

Le diverse forme di compenso previste sono state oggetto di esame da parte delle Funzioni aziendali competenti per una conforme qualificazione tra "ricorrente" e "non ricorrente".

Per quanto riguarda la componente "non ricorrente" si citano a titolo di esempio alcuni meccanismi incentivanti adottati nel Gruppo a favore delle reti in discussione:

- sistemi di incentivo a breve termine che premiano lo sviluppo degli affari (*bonus*);
- sistemi di incentivo a medio termine per fidelizzare e consolidare nel tempo il rapporto con i CF.

I sistemi di remunerazione e incentivazione del Personale sono disegnati in modo tale da favorire il rispetto del complesso delle disposizioni di Legge e regolamentari applicabili. La costruzione di sistemi di natura incentivante rientra nell'ambito del più ampio processo di pianificazione e *budgeting* del Gruppo e delle reti in particolare, assicurando solidità e coerenza nell'individuazione degli

³¹ È agente in attività finanziaria il soggetto che promuove e conclude contratti relativi alla concessione di finanziamenti sotto qualsiasi forma o alla prestazione di servizi di pagamento, su mandato diretto di intermediari finanziari previsti dal Tit. V, istituti di pagamento, istituti di moneta elettronica, banche o Poste Italiane (cfr. art. 128-*quater* c.1 TUB).

³² AVVERA è iscritta all'Albo ex art. 106 TUB per l'esercizio dell'attività di concessione di finanziamenti nei confronti del pubblico.

obiettivi assegnati. Gli stessi obiettivi sono elaborati in modo da evitare situazioni confliggenti con il perseguimento del miglior interesse, della tutela e della fidelizzazione della clientela.

Devono inoltre prevedere il contenimento dei rischi legali e reputazionali ed il rispetto delle disposizioni di autodisciplina eventualmente applicabili.

Coerentemente a quanto disciplinato dalle Disposizioni, sono previsti una serie di vincoli di accesso ai SISPRE (condizioni *ex ante*) e *claw back* (condizioni *ex post*) per assicurare la sostenibilità dei risultati e una condotta sempre orientata alla correttezza della relazione, mitigando nel contempo il rischio legale e reputazionale (salvaguardando, di conseguenza, la stabilità del Gruppo).

I meccanismi utilizzati nell'ambito delle diverse tipologie di SISPRE e applicati secondo un principio di proporzionalità, sono:

- le condizioni di accesso legate alla redditività del canale, dell'intermediario o del Gruppo e/o al livello di redditività *risk adjusted*, patrimonializzazione e liquidità del Gruppo stesso;
- la previsione di indicatori qualitativi nell'ambito degli obiettivi che consentono l'accesso ai SISPRE (quali ad esempio “arretrato ordini” e assenza o numero di reclami);
- l'esclusione dall'erogazione dei premi nel caso di cessazione del rapporto di agenzia;
- l'esclusione dall'erogazione dei premi nei casi di provvedimenti cautelativi e sanzionatori da parte di Autorità di vigilanza e/o gravi rilievi ispettivi;
- l'esclusione o l'eventuale restituzione del premio (*claw back*) qualora siano accertati, anche in via giudiziale, comportamenti fraudolenti e improntati alla malafede da parte del CF/AF nell'ambito dello svolgimento degli incarichi conferiti.

Anche la remunerazione dei CF/AF è soggetta alla regola dell'adeguato bilanciamento tra la componente variabile (“non ricorrente”) e la componente fissa (“ricorrente”) che è stabilito *ex ante* nel rapporto di 1:1 anche qualora il CF/AF appartenga alla categoria del PPR (cfr. Sez. I, Cap. 7.2). Ai PPR si applicano inoltre tutte le regole previste per la remunerazione variabile dell’“Altro” PPR, con specifico riferimento alle modalità di pagamento e applicazione di correttivi *ex post* (cfr. Sez. I, Cap. 10.1.1).

14 Remunerazione dei Soggetti Rilevanti e degli Intermediari del Credito ai sensi delle Disposizioni sulla Trasparenza

Il Gruppo CREDEM ha sviluppato un processo di identificazione dei Soggetti Rilevanti³³ e degli Intermediari del Credito³⁴ cui si applicano principi, *purpose* e valori della Politica di Remunerazione di Gruppo e la cui remunerazione è ispirata a principi di diligenza, trasparenza e correttezza dei rapporti con la clientela, disciplinati dalle Disposizioni sulla Trasparenza (cfr. Sez. I, Cap. 12.1 e 13.2).

Si riporta di seguito una sintesi delle risultanze dell'attività di identificazione dei Soggetti Rilevanti e degli Intermediari del Credito:

	Personale Banca/Società*	CF - Consulenti Finanziari*	AF - Agenti Attività Finanziaria*	Mediatori Creditizi*	Altri Intermediari Credito **	Riporti Gerarchici***
CREDEM	1.995	536	1	60		387
CREUROPB	581	297				7
CREDEM LEASING	29			47		5
CREDEM FACTOR	40			33		1
AVVERA			323	17	2.736	5

* personale dell'intermediario che offre prodotti ai clienti, interagendo direttamente

** soggetti a cui i precedenti riportano

*** soggetti che nell'esercizio della propria attività commerciale o professionale, a fronte di un compenso concludono contratti di credito o che presentano / propongono contratti di credito o svolgono attività preparatorie alla conclusione di tali contratti

In applicazione di quanto stabilito dalle Disposizioni sulla Trasparenza si precisa che la remunerazione di tali soggetti non determina incentivi tali da indurre a perseguire interessi propri o dell'intermediario a danno dei clienti.

In particolare, la componente variabile della remunerazione ove prevista:

- è ancorata a criteri quantitativi e qualitativi;
- non incentiva a offrire uno specifico prodotto o una specifica categoria o combinazione di prodotti, non adeguati agli obiettivi ed alle esigenze finanziarie del cliente o che comportino maggiori costi di un altro prodotto anch'esso adeguato, coerente e utile rispetto agli interessi, agli obiettivi ed alle caratteristiche del cliente;
- è adeguatamente bilanciata rispetto alla componente fissa della remunerazione;
- è soggetta a meccanismi di correzione tali da consentirne la riduzione (anche significativa) o l'azzeramento, in caso di comportamenti che abbiano determinato o concorso a determinare un

³³ Disposizioni sulla Trasparenza, Sez. XI p.2 *quater*. "Soggetti Rilevanti", il personale dell'intermediario che offre prodotti ai clienti, interagendo, con quest'ultimi, nonché coloro a cui questo personale risponde in via gerarchica".

³⁴ Disposizioni sulla Trasparenza, Sez. VII, p.2 "Intermediari del Credito: agenti in attività finanziaria; mediatori creditizi; soggetti (diversi dal finanziatore) che nell'esercizio della propria attività commerciale o professionale, a fronte di compenso in denaro o altro vantaggio economico oggetto di pattuizione e nel rispetto delle riserve di attività previste dalla Legge, concludono contratti di credito per conto del finanziatore o presentano/propongono contratti di credito o svolgono attività preparatorie alla conclusione di tali contratti".

danno significativo per i clienti ovvero una violazione significativa delle Disposizioni di trasparenza.

I mediatori creditizi e gli intermediari del credito diversi da CF/AF, quali ad esempio i *dealer*, percepiscono compensi configurabili come “ricorrenti” e possono entrambi percepire anche compensi variabili.

I rapporti sono regolati da contratti che definiscono l’entità del compenso e richiamano i principi della correttezza dei rapporti con la clientela nell’attività di vendita e con riferimento alla parte variabile prevedono l’applicazione di meccanismi correttivi *ex post* ancorati a indicatori di natura qualitativa come ad esempio la percentuale di reclami e la *customer satisfaction*.

15 Criteri per la Determinazione dei Compensi da Accordare in caso di Fine Rapporto

Le Disposizioni prevedono che, in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o della cessazione anticipata della carica, la definizione di eventuali accordi per il riconoscimento di pagamenti o altri benefici al PPR (cd. *golden parachute* ovvero compensi aggiuntivi) sia soggetta ad una particolare disciplina contenuta nelle medesime Disposizioni.

In linea generale, nel Gruppo CREDEM non sono previsti compensi aggiuntivi né benefici pensionistici discrezionali individuali per la conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata della carica.

Rientrano nell'ambito delle previsioni sugli importi pattuiti in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o cessazione anticipata della carica e sono considerati compensi aggiuntivi (cd. “*golden parachute*”), i seguenti componenti:

- i PNC stipulati in vista o in occasione della cessazione della carica o del rapporto;
- gli importi erogati in conseguenza di accordi tra Banca e Personale per la composizione in sede stragiudiziale e/o di negoziazione assistita di controversie attuali o potenziali (i.e. conciliazione)
- le indennità di mancato preavviso per la parte eccedente quanto stabilito dal CCNL.

Sono invece esclusi:

- gli importi erogati in conseguenza di accordi tra Banca e Personale per la composizione in sede giudiziale o di arbitrato di contenziosi (i.e. conciliazione), effettuata con l'intervento o su proposta del Giudice o del Collegio Arbitrale o in conseguenza di provvedimenti giudiziari o decisioni arbitrali³⁵;
- il TFR - Trattamento di Fine Rapporto;
- gli importi riconosciuti a titolo di PNC per la quota che non eccede l'ultima annualità di remunerazione fissa e
- le indennità di mancato preavviso qualora contenute nei limiti previsti dal CCNL.

³⁵ In base a quanto previsto dal CCNL di settore per i dirigenti, nell'ipotesi di risoluzione del rapporto di lavoro può essere riconosciuta all'interessato una cd. indennità supplementare, aggiuntiva alle spettanze contrattuali di fine rapporto e all'indennità di preavviso, nella misura graduabile tra 7 e 22 mensilità, cui si aggiungono sino a 7 mensilità ulteriori in relazione all'anzianità di servizio ed all'età, quindi fino a raggiungere le 29 mensilità.

L'importo dei compensi aggiuntivi viene definito nella misura massima di 24 mensilità di retribuzione fissa³⁶ da ultimo percepita.

L'esborso massimo viene quantificato in Euro 1.900.000 (comprendendo i compensi aggiuntivi, delle somme riconosciute a titolo di corrispettivo di PNC e dell'indennità di mancato preavviso).

Per il calcolo del limite al rapporto variabile/fisso relativo all'ultimo anno di rapporto di lavoro o permanenza in carica sono inclusi i "golden parachute" con l'eccezione degli importi pattuiti e riconosciuti:

- i) in base a un PNC, fino al limite di un'annualità di remunerazione fissa per ogni anno di valenza del patto;
- ii) nell'ambito di un accordo tra la Banca e il Personale per la composizione di una controversia attuale o potenziale, in qualunque sede venga raggiunto, se calcolati sulla base della seguente formula:

$$[1 \text{ annualità di Fissa}] \times [\text{Fattore Correttivo}]$$

Il "Fattore Correttivo" può variare da "0" a "2", in funzione di dati storici e/o fatti oggettivi misurati attraverso l'impatto dei seguenti criteri:

performance individuali
anzianità aziendale
rischi
comportamenti
impatti sociali (carichi familiari ed età)
possesso requisiti pensionistici
assunzione di impegni non standard/aggiuntivi (ad es. riservatezza, non concorrenza)
interesse aziendale

I criteri per la definizione di tali compensi sono fondati sul principio della loro correlazione alla performance realizzata nel tempo e ai rischi assunti dalla Persona e dalla Banca.

Eventuali compensi aggiuntivi dovranno pertanto essere in linea con le strategie aziendali in un'ottica di lungo periodo, di prudente gestione del rischio, di solidità patrimoniale e liquidità della Banca nonché tenere conto dei comportamenti individuali; essi saranno corrisposti nelle forme tecniche e con le qualificazioni giuridiche che consentano l'ottimizzazione dei costi ed il perseguitamento degli obiettivi aziendali.

³⁶ Per retribuzione fissa si intende l'importo complessivo della retribuzione annua lorda fissa (stipendio, scatti, importo ex ristrutturazione tabellare, assegni *ad personam*) più eventuali indennità e compensi per la carica di amministratore.

Essi sono soggetti alle regole di *claw back* definite nella Politica di Remunerazione per l'anno di riferimento.

In caso siano definiti relativamente al PPR, i compensi aggiuntivi sono soggetti a meccanismi di pagamento differito e al *mix* contanti e azioni con gli stessi schemi previsti per la corresponsione della retribuzione variabile al PPR deliberati per l'anno di riferimento e per la categoria di appartenenza ed alle correlate clausole di *malus*.

Coerentemente con il quadro regolamentare, le suddette regole non si applicano agli importi pattuiti in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o cessazione dalla carica sia del PPR sia dell'“Altro” Personale nell'ambito di operazioni straordinarie (es. fusioni) o processi di ristrutturazione aziendale, purché rispettino congiuntamente le seguenti condizioni:

- i) rispondono esclusivamente a logiche di contenimento dei costi aziendali e razionalizzazione della compagine del Personale;
- ii) sono di ammontare non superiore a Euro 100.000;
- iii) prevedono meccanismi di *claw back*, che coprono almeno i casi di comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della Banca.

Parimenti, per l'“Altro” Personale, derogano alle previsioni suddette gli importi erogati a titolo di incentivo all'esodo che:

- rispondono a logiche di contenimento dei costi aziendali e di razionalizzazione della compagine del Personale;
- sono finalizzati al conseguimento del diritto al trattamento pensionistico previsto dalla normativa tempo per tempo vigente con particolare riferimento al versamento dei contributi ed alle eventuali misure di sostegno al reddito;
- non producono effetti distorsivi *ex ante* sui comportamenti del Personale;
- prevedono meccanismi di *claw back*, che coprono almeno i casi di comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della Banca (non applicati ai soli importi destinati a versamenti contributivi o per il riscatto di periodi non coperti da contribuzione, in quanto non integrativi del reddito personale).

16 Benefit

Il Gruppo CREDEM offre oltre a quanto previsto dalla Legge e dai Contratti Collettivi Nazionali e Aziendali di Lavoro, i seguenti benefici addizionali:

- prestiti e mutui a tassi agevolati per tutti i Dipendenti;
- autovettura aziendale ad uso promiscuo per determinate figure *manageriali*;
- specifica forma di assistenza sanitaria per i membri della DC CREDEM, i *Team Leader* di Direzione e i responsabili di *Business Unit*.

Non esiste alcuna forma pensionistica e previdenziale discrezionale.

17 Conclusioni

La Politica di Remunerazione di Gruppo è allineata agli obiettivi e ai valori aziendali, alle strategie di lungo periodo ed alle politiche di prudente gestione del rischio.

Le scelte effettuate in merito alla politica di incentivazione per il 2025 sono in linea con i contenuti delle Disposizioni.

Ciascuno degli elementi della Politica di Remunerazione destinato alle diverse fasce di popolazione (PPR, FAC e “Altro” Personale) ha una precisa finalità e riconosce specifiche aree di risultato:

- retribuzione fissa: responsabilità, importanza del ruolo, competenza e fidelizzazione;
- retribuzione variabile: obiettivi di lungo periodo, sostenibili in termini di adeguatezza patrimoniale e livello di rischio e coerenti con una strategia di creazione di valore nel lungo periodo. In sintesi si ritiene che la remunerazione variabile:
 - sia opportunamente parametrata ad indicatori di *performance*, tenuto conto dei rischi, del capitale e della liquidità atti a fronteggiarli e dei relativi costi;
 - sia simmetrica ai risultati effettivamente conseguiti, fino ad azzerarsi in caso di risultati significativamente inferiori alle previsioni;
 - presenti un corretto bilanciamento rispetto alla componente fissa, con una maggiore incidenza per il PPR in relazione all'importanza del ruolo e della criticità aziendale dei soggetti in parola;
 - sia differita per una congrua parte con riferimento al PPR.

Sezione II: Relazione sulla Remunerazione di Gruppo 2024

18 Attuazione delle Politiche di Remunerazione 2024

Le Politiche di Remunerazione di Gruppo 2024 definite dal CA e approvate dall'Assemblea degli Azionisti del 24.04.2024 sono pubblicate sul sito *web* CREDEM, cui si rimanda.

Le Società Controllate del Gruppo hanno recepito le “Politiche”, fermi gli opportuni adeguamenti alle eventuali disposizioni di settore (Regolamento Banca d’Italia, Regolamento IVASS), sottoponendole ai rispettivi Organi Sociali competenti.

Il 2024 è stato un altro esercizio di natura straordinaria per gli importanti risultati ottenuti in uno scenario macroeconomico e sociale caratterizzato da frequenti discontinuità ed all'interno di un settore bancario che sta vivendo una profonda fase evolutiva, sia per la forte spinta tecnologica, sia per il contesto competitivo caratterizzato da ipotesi di consolidamento. La strategia di crescita organica ha continuato a generare risultati di assoluto rilievo, con costante sviluppo di tutti gli aggregati bancari. Sono proseguiti con decisione gli investimenti per l'evoluzione tecnologica e digitale, beneficiando di un solido posizionamento competitivo grazie ad un modello di offerta che garantisce ricavi diversificati, anche in uno scenario di riduzione dei tassi.

Nella presente Sezione si riporta l'attuazione delle “Politiche” 2024 anche attraverso la *disclosure* richiesta dall'art. 450 CRR³⁷ e gli schemi quantitativi previsti dal Regolamento Emittenti – All.3.

³⁷ Tabelle quali-quantitative indicate nell'art. 17 Informativa sulla politica di remunerazione del Regolamento Delegato EU 637/2021, (all. XXXIII: tabelle EU REMA, EU REM1, EU REM2, EU REM3, EU REM4 ed EU REM5).

19 Risultati Gruppo 2024

Il Gruppo CREDEM ha confermato la solidità patrimoniale, la qualità dell'attivo e un elevato livello di redditività, grazie all'efficacia del modello di *business* basato su una forte diversificazione delle fonti di ricavo ed alla capacità di “generare valore e benessere sostenibili nel tempo per i Clienti, le Persone, gli Azionisti e la Collettività”.

Il 2024 si è chiuso con:

- CET1 *ratio* calcolato su CredemHolding (perimetro di Vigilanza) 15,5% rispetto a 8,01% assegnato da BCE (SREP)³⁸ includendo anche il SyRB, il nuovo *buffer* di capitale aggiuntivo introdotto da Banca d'Italia;
- *Tier 1 capital ratio* 15,8% (requisito Vigilanza 9,70%);
- *Total capital ratio* 18,2% (requisito Vigilanza 11,95%).

Bassa l'incidenza dei crediti problematici: *Gross NPL Ratio*³⁹ a 1,81% dei prestiti rispetto al 2,63% medio delle banche Italiane⁴⁰ e al 2,31% medio delle banche europee. Rapporto tra crediti deteriorati netti (NPL netti) e impieghi netti a 0,74%.

L'utile netto consolidato si attesta a Emln. 620,1 (+10,03% rispetto allo stesso periodo dell'esercizio precedente), dopo aver ‘spesato’ oltre Emln. 33 di contributi ai fondi per la gestione delle banche in difficoltà ed oltre Emln. 4 per il Fondo di garanzia per le polizze vita.

La raccolta netta da clientela raggiunge EMId. 105,2, segnando un incremento del 9,0% yoy, con raccolta diretta da clientela che registra un +5,6% yoy. La raccolta gestita si attesta al 9,2% yoy.

In crescita i prestiti alla clientela che si attestano a EMId. 36,4, segnando un incremento dell'1,8% yoy (oltre 3pp rispetto al Sistema, in calo dell'1,6%).

I nuovi clienti sono stati circa 181.000⁴¹.

I risultati conseguiti confermano l'efficacia del modello di sviluppo e crescita del Gruppo, che mira ad un'ampia diversificazione delle fonti di ricavo e conferma la capacità di rispettare il proprio *purpose* nei confronti dei propri *Stakeholder*.

Per rafforzare la strategia di sostenibilità del Gruppo sono stati integrati obiettivi e impegni ESG con orizzonti di breve, medio e lungo termine nel processo di pianificazione industriale, tra cui:

- breve termine (al 2025):

³⁸ Nell'ambito dell'annuale analisi SREP (*Supervisory Review and Evaluation Process*) condotta da BCE, che ha mantenuto anche per il 2024 il requisito *Pillar 2* (P2R) all'1% (parametro più basso richiesto da BCE alle banche vigilate direttamente in Italia ed in Europa, in base ai dati pubblicati il 17.12.2024 sul sito BCE).

³⁹ Calcolato come rapporto tra totale impieghi problematici e crediti lordi alla clientela.

⁴⁰ Fonte: *Supervisory Banking Statistics - II/Q 2024*.

⁴¹ Nuovi clienti acquisiti da CREDEM, CREUROPB e AVVERA.

- *Plafond* complessivo di oltre Emld. 1 indirizzato a imprese e clienti privati per favorire la transizione ecologica;
 - 50% di emissioni ESG sul totale *outstanding bond* nel 2025;
 - 42% di masse sostenibili (OICR, GIP e IBIPs ai sensi degli artt. 8 e 9 SFDR - *Sustainable Finance Disclosure Regulation*) sul totale delle masse AUM del Gruppo nel 2025;
- medio termine (al 2030, *baseline* 2022), riconducibili a fattori ambientali, sociali e di *governance* che impattano direttamente sull'attività d'impresa:
- mantenimento delle certificazioni “*Equal salary*” e sulla “Parità di genere”, per garantire eque opportunità ed inclusione;
 - n. 700 assunzioni per favorire l'occupazione, privilegiando le giovani generazioni;
- lungo termine (al 2040, *baseline* 2023):
- primi target di decarbonizzazione sui settori “*Power Generation*” e “*Oil&Gas*” dei portafogli crediti e titoli di proprietà per raggiungere il “*net zero*” entro il 2050, nell'ambito dell'adesione alla NZBA - *Net Zero Banking Alliance*.

Per ulteriori dettagli in tema di “sostenibilità”, si rimanda al capitolo [4 “Politica di remunerazione di Gruppo: sostenibilità”](#).

20 Comitato Remunerazioni

Nel corso del 2024, il CR si è riunito n. 6 volte. Tutti i partecipanti – in caso di partecipazione da remoto - sono stati opportunamente riconosciuti e accreditati dal Presidente, come fedelmente riportato nelle verbalizzazioni dei lavori.

Nessun assente alle riunioni, a tutte le quali ha presenziato il Presidente del CS.

Il CR ha discusso le seguenti tematiche:

- valutazione dei SISPRE 2024 CREDEM e Società del Gruppo (*gate*, "Superindici", *bonus pool*, correttivi *ex ante* ed *ex post* e modalità di pagamento) per tutte le categorie di Personale (PPR, FAC e ‘Altro’ Personale);
- attestazione dei risultati per l'attivazione dei SISPRE 2023 CREDEM e delle Società “Rilevanti” del Gruppo ed esame delle proposte di premi per il PPR e per i responsabili FAC relativi all'*accrual period* 2023;

- esame della Relazione sulla Politica di Remunerazione di Gruppo 2024 da sottoporre al CA ed alla successiva Assemblea degli Azionisti e definizione delle modalità di pagamento del *bonus* del PPR;
- esame del Documento Informativo relativo ai “Piani di Compensi basati su Strumenti Finanziari” (ai sensi del TUF e del Regolamento Emittenti);
- *benchmark* retributivo relativo al PPR;
- provvedimenti a favore del PPR di Gruppo;
- neutralità delle Politiche di Remunerazione rispetto al genere;
- cessazione anticipata rapporto di PPR (raggiungimento requisiti pensionistici);
- valutazione dei SISPRE 2024 destinati alle reti CF;
- verifica del processo di identificazione del Perimetro PPR del Gruppo nel continuo, con aggiornamenti in funzione del *turn over* del Personale e delle variazioni organizzative;
- valutazione delle proposte di accantonamento per il SISPRE 2024 CREDEM e Società del Gruppo sulla base dei dati di preconsuntivo;
- parere sui Compensi connessi all’Assegnazione di Cariche Particolari agli Amministratori.

21 Identificazione PPR 2024

In coerenza ed applicazione della metodologia che istruisce il processo di identificazione del PPR (cfr. Sez. I, Cap. 5.1), nel corso del 2024 sono stati eseguiti aggiornamenti del Perimetro PPR 2024 successivamente all'Assemblea del 24.04.2024.

Con riferimento ai “Criteri Quantitativi” RTS EBA si è proceduto all’inoltro della richiesta di preventiva autorizzazione all’esclusione dal Perimetro PPR per n. 13 nominativi.

Istanza accolta da BCE con provvedimento del 23.09.2024.

Il Perimetro è stato costantemente oggetto di *monitoraggio* nel corso dell’esercizio, per valutare gli impatti delle variazioni organizzative e del *turn over* di Personale.

Il Perimetro PPR di Gruppo a 12.2024 si compone di n. 53 Persone, di cui n. 2 identificati per i “Criteri Quantitativi” RTS EBA.

A queste occorre aggiungere i membri dei CA delle Società “Rilevanti” del Gruppo.

22 Remunerazione degli Amministratori

22.1 Attuazione Politica di Remunerazione 2024

Nell'esercizio 2024 la Politica di Remunerazione degli Amministratori, approvata dall'Assemblea degli Azionisti del 24.04.2024, si è articolata sui seguenti elementi:

- compensi stabiliti dall'Assemblea degli Azionisti per l'incarico di Amministratore e per la partecipazione alle riunioni collegiali del CA e del CE (art. 2364, c.1, n. 3 e art. 2389, c.1, c.c.);
- gettoni di presenza per la partecipazione ai Comitati (art. 2389, c.1, c.c.);
- compensi stabiliti dal CA, su proposta del CR, per particolari cariche conferite agli Amministratori (art. 2389, c.3, c.c.), nell'ambito del complessivo *plafond* adottato con deliberazione dell'Assemblea del 24.04.2024;
- compensi variabili stabiliti dal CA, su proposta del CR, destinati agli Amministratori esecutivi.

Per quanto riguarda CREDEM, il compenso corrisposto agli Amministratori di cui ai primi 2 punti è costituito da un importo fisso e da un gettone per la presenza alle singole riunioni del relativo Organo collegiale, determinato, conformemente alle previsioni di Legge, dall'Assemblea degli Azionisti.

Il compenso corrisposto agli Amministratori investiti di particolari cariche è stato stabilito dal CA, anche sulla base di quanto contemplato dalla normativa, con il parere del CS, tenendo conto dell'impegno concretamente richiesto a ciascuno di essi in relazione al ruolo svolto nell'ambito delle strutture di *governance* (es. incarico di Presidente, Presidenti di Comitati Consiliari).

Oltre agli Amministratori membri del CE, rivestono particolari cariche nell'ambito del CA:

- i) il Presidente del CA stesso, che in ogni caso non esercita mai funzioni esecutive;
- ii) i Vice Presidenti del CA;
- iii) gli Amministratori partecipanti ai Comitati Consiliari (Comitato Nomine di Gruppo, CR, CCRSG e Comitato Amministratori Indipendenti) e
- iv) l'Esponente responsabile per l'antiriciclaggio.

A favore del Presidente e dei Vice Presidenti del CA è stata inoltre stipulata una polizza di assicurazione contro gli infortuni e in generale una copertura assicurativa "D&O" per i membri CA e CS.

Con specifico riferimento alla remunerazione complessiva percepita dal Presidente, si segnala che la medesima trae origine dal coinvolgimento del medesimo nella *governance* di CREDEM.

Mantenendo la sua indefettibile caratteristica di componente non esecutivo, in conformità con gli indirizzi normativi di Banca d'Italia che BCE ha avuto modo di accertare in sede di *Fit & Proper Assessment*, il Presidente:

- partecipa a tutti i Comitati consiliari della Banca (senza diritto di voto al CE) e a diversi comitati *manageriali*, con ciò incrementando in maniera percettibilmente più significativa rispetto agli altri Amministratori, la componente della remunerazione basata sul meccanismo dei gettoni di presenza;
- esercita un importante ruolo nella gestione dei rapporti con BCE, da cui deriva un'indennità aggiuntiva destinata proprio a questo ulteriore impegno.

Per gli Amministratori esecutivi la componente variabile relativa al 2024 si è attivata, essendo stati superati

- i) i *gate* di accesso (CET1 - *Common Equity Tier1* e NSFR - *Net Stable Funding Ratio* di Gruppo) e
- ii) gli obiettivi di reddito e rischio/rendimento definiti (UAI Consolidato Rettificato delle poste positive/negative di carattere straordinario, RARORAC gestionale di Gruppo e “Indicatore Sintetico di Sviluppo Sostenibile”).

Sulla base del risultato raggiunto è stato assegnato un premio individuale pari al 95% del compenso annuo previsto per la carica di Amministratore CREDEM.

Le modalità di pagamento dei premi individuali assegnati agli Amministratori esecutivi sono così articolate:

- il *pay out*⁴² prevede la corresponsione del 51% del premio complessivo con assegnazione di azioni ordinarie CREDEM a titolo gratuito e il restante 49% pagato in contanti. Tale *pay out* si applica sia alla componente *up front*, sia alla componente differita. Il numero di azioni riconosciute è determinato nel momento in cui il premio è accordato (media mese precedente al CA 2025 che ha accordato il premio). Le azioni sono soggette ad un'adeguata politica di mantenimento (*retention*) realizzata attraverso una promessa di consegna dilazionata di 1y sulla quota *up front* e sulle differite;
- il 25% del *bonus up front* (12.2025) pagato in contanti, il 25% corrisposto in azioni ordinarie CREDEM a titolo gratuito con promessa di consegna dilazionata di 1y, il restante 50% differito

⁴² *Pay out*: rapporto tra quota corrisposta in strumenti finanziari e quota in contanti.

nei 5y successivi (considerando anche i periodi di consegna dilazionata applicati alle quote in azioni);

- le quote differite (contanti e azioni) sono soggette a condizioni di aggiustamento al rischio *ex post*, riferite agli obiettivi dell'anno precedente al pagamento della rata e a meccanismi di *malus* e *claw back*.

I compensi singolarmente percepiti da ciascun componente del CA per l'esercizio 2024 sono riportati nella Tabella 1 “Compensi corrisposti ai componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo, al DG, agli altri “Dirigenti con Responsabilità Strategica” ed all’“Altro” PPR, fornita in allegato.

Per quanto riguarda le Società del Gruppo, i compensi degli Amministratori per l'incarico (art. 2364, c.1, n. 3 c.c.) sono stati determinati dall'Assemblea degli Azionisti in un importo fisso annuo.

I CA delle singole Società del Gruppo⁴³ hanno stabilito la remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche (art. 2389, c.3 c.c.), sentito il parere del CS.

Non sono stati stipulati accordi che prevedono indennità in caso di dimissioni o revoca senza giusta causa o se il rapporto cessa a seguito di OPA - Offerta Pubblica di Acquisto. Né esistono accordi che prevedono l'assegnazione o il mantenimento di benefici non monetari a favore dei soggetti che hanno cessato il loro incarico. Non sono stati stipulati con gli Amministratori contratti di consulenza per un periodo successivo alla cessazione del rapporto.

Non esistono accordi con gli altri Amministratori che prevedono compensi per impegni di non concorrenza.

⁴³ CREDEM si esprime sulla composizione dei CA delle Società del Gruppo e sull'entità dei compensi da corrispondere ai relativi membri.

23 Remunerazione Collegio Sindacale

I compensi singolarmente percepiti da ciascun componente del CS per l'esercizio 2024 sono riportati nella Tabella 1 “Compensi corrisposti ai componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo, al DG, agli altri ‘Dirigenti con Responsabilità Strategica’ ed all’“Altro” PPR”, fornita in allegato e in coerenza con la delibera dell’Assemblea degli Azionisti del 28.04.2022.

I membri del CS percepiscono solo compensi fissi, intendendosi per tali anche quelli derivanti dai gettoni di presenza riconosciuti a fronte della partecipazione alle riunioni di CS, CA, CE e degli altri Comitati costituiti in seno alla Banca (cfr. Sez. I, Cap. 9.1).

24 Remunerazione del PPR Dipendente del Gruppo

24.1 Attuazione Politica di Remunerazione 2024

24.1.1 RETRIBUZIONE VARIABILE 2024

Obiettivi di performance di Gruppo e determinazione del *plafond*

Il SISPRE 2024 per il PPR CREDEM, coerentemente alle deliberazioni dell'Assemblea degli Azionisti, era subordinato al raggiungimento di obiettivi di:

- solidità patrimoniale riferita ai rischi assunti;
- liquidità;
- redditività;
- rapporto rischio/rendimento.

Più precisamente l'accesso al *bonus pool* si è attivato essendo stati raggiunti gli obiettivi definiti in sede di *budget* ed approvati dal CA in termini di:

- CET1 - *Common Equity Tier1* di Gruppo;
- NSFR - *Net Stable Funding Ratio* di Gruppo;
- UAI Consolidato (rettificato delle poste positive/negative di carattere straordinario non strutturali);
- RARORAC gestionale di Gruppo.

Per il PPR delle Società del Gruppo gli obiettivi reddituali e di rischio erano specifici della Società, con un fattore correttivo collegato all'andamento di Gruppo (cd. “matrice di correlazione”).

Tali regole, in linea con quanto definito dalle Disposizioni, hanno garantito una simmetria del *bonus pool* con i risultati attesi e la maturazione dello stesso solo al raggiungimento di requisiti patrimoniali e finanziari e di adeguate *performance* “rischio-rendimento”.

Assegnazione Premi Individuali

L'effettiva partecipazione della Persona ai premi è avvenuta sulla base della prestazione individuale, misurata secondo principi di *balanced scorecard* tradotti nelle cd. “Schede KPI” la cui struttura contemplava, laddove opportuno, aspetti di aggiustamento per il rischio *ex ante* coerenti con l'ambito di responsabilità della Persona. L'entità del premio è stata determinata considerando anche la complessità del ruolo ricoperto, il *curriculum* personale e l'andamento storico della *performance*.

Il DG ha superato gli obiettivi definiti nella sua Scheda KPI 2024:

area KPI	KPI	% raggiungimento	peso %	Raggiungimento obiettivi pesati
Redditività	UAI Rettificato di Gruppo	141,89%	30%	42,57%
	Produzione Total Business	120,00%	15%	18,00%
Rischi e Processi	Total Capital Ratio	113,94%	10%	11,39%
	Common Equity Tier1 (ratio %)	114,19%	10%	11,42%
	Presidio Modello Organizzativo e di Governance Credembanca e Società del Gruppo	130,00%	15%	19,50%
Squadra	Indagine di Clima - Gruppo	100,00%	10%	10,00%
Sostenibilità	Indicatore Sintetico di Sviluppo	123,53%	10%	12,35%
				Tot. Scheda 125,23%
Mancato Raggiungimento Obiettivi < 70%	Obiettivi Parzialmente Raggiunti $\geq 70\% \text{ e } < 85\%$	Sostanziale/Pieno Raggiungimento Obiettivi $\geq 85\% \text{ e } < 105\%$	Risultato al di sopra Obiettivi $\geq 105\%$	

Il *bonus* è stato definito dal CA, previo parere del CR, in Ek 800, che verranno corrisposti secondo le modalità di pagamento differito previste per il PPR “Apicale” (cfr. cd. “importo di *bonus* rilevante”) e definite dal CA del 20.01.2023:

Schema Assegnazione						
	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Cash (45%)	20%	5%	5%	5%	-	10%
Azioni* (55%)	20%	10%	10%	10%	5%	-

* Le azioni sono soggette a 1y di *retention*

Il n. di azioni è calcolato sulla base della quotazione media del titolo CREDEM del mese precedente il CA che ha assegnato il *bonus*

Modalità di pagamento dei premi individuali (clausole di *malus*, differimenti e aggiustamento *ex post*, quote in azioni e *claw back*)

L’entità del *bonus* individuale del PPR è stata determinata nel rispetto dei limiti massimi definiti dalle Disposizioni e coerentemente alle deliberazioni assembleari (cfr. Sez. I, Cap. 6.2).

Si illustrano di seguito le modalità di pagamento per i *bonus* superiori alla soglia di materialità “> Ek 50 e > 1/3 della remunerazione totale”, ma sotto la soglia di *bonus* di importo rilevante⁴⁴:

- il *pay out* prescelto prevede la corresponsione del 51% del premio complessivo con assegnazione di azioni ordinarie CREDEM a titolo gratuito e il restante 49% pagato *cash*. Tale *pay out* si applica sia alla componente *up front* sia alla componente differita. Il numero di azioni riconosciute viene determinato nel momento in cui il premio è accordato (media mese precedente il CA che ha

⁴⁴ Euro 435.011 per il triennio 2022-2024. Cfr. Sez. I, Cap. 7.3 Definizione Importo Remunerazione Variabile Rilevante.

deliberato il premio). Le azioni sono soggette ad un'adeguata politica di mantenimento (*retention*), realizzata attraverso una promessa di consegna dilazionata di 1y sulla quota *up front* e su quelle differite;

- il 25% del *bonus up front* (04.2025) pagato in contanti, il 25% corrisposto in azioni con promessa di consegna dilazionata di 1y, il restante 50% differito nei 5y successivi (considerando anche i periodi di consegna dilazionata applicati alle quote in azioni).

Per il PPR il cui *bonus* supera la soglia definita “rilevante” sono applicate le seguenti modalità di pagamento:

- il *pay out* prescelto prevede la corresponsione del 55% del premio complessivo con assegnazione di azioni ordinarie CREDEM a titolo gratuito e il restante 45% pagato *cash*. Tale *pay out* si applica sia alla componente *up front* sia alla componente differita. Il numero di azioni riconosciute viene determinato nel momento in cui il premio è accordato (media mese precedente il CA che ha deliberato il premio). Le azioni sono soggette ad un'adeguata politica di mantenimento (*retention*), realizzata attraverso una promessa di consegna dilazionata di 1y sulla quota *up front* e su quelle differite;
- il 20% del *bonus up front* (04.2025) pagato in contanti, il 20% corrisposto in azioni con promessa di consegna dilazionata di 1y, il restante 60% differito nei 5y successivi (considerando anche i periodi di consegna dilazionata applicati alle quote in azioni).

Le singole quote differite assegnate saranno soggette a specifiche condizioni di aggiustamento al rischio *ex post*, riferite agli obiettivi dell'anno precedente il pagamento della rata e a meccanismi di *malus* e *claw back*, così come deliberati dalla precedente Assemblea.

Sono state verificate le condizioni oggettive e soggettive per il pagamento delle quote SISPRE degli anni precedenti.

In particolare si è accertata l'assenza di condizioni di *malus* e *claw back* in relazione a ciascuna Persona appartenente al Perimetro PPR.

I PPR che hanno avuto un *bonus* sotto la soglia di materialità⁴⁵ sono 3 (di cui 2 appartenenti alle FAC).

⁴⁵ Disclosure ex art. 450 CRR “Informativa sulla politica di remunerazione”: “1. Gli enti pubblicano le seguenti informazioni in merito alla loro politica e alle loro pratiche di remunerazione per le categorie di personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio degli enti: k) informazioni sull'eventuale applicazione all'ente di una deroga di cui all'articolo 94, paragrafo 3, della direttiva 2013/36/UE.

Ai fini della lettera k) del primo comma del presente paragrafo, “gli enti che beneficiano di tale deroga indicano se la deroga si applica in base all'art. 94, par. 3, lett. a) o lett. b), della direttiva 2013/36/UE. Essi indicano inoltre a quale dei principi di remunerazione applicano la deroga o le deroghe, il numero dei membri del personale che ne beneficiano e la loro remunerazione complessiva, suddivisa in remunerazione fissa e variabile”.

Per i dati quantitativi si rimanda alle allegate Tabelle REM per la *disclosure ex art. 450 CRR* e alla Tabella 2 “Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle *stock option*, a favore dei componenti dell’Organo di Amministrazione, del DG, degli altri “Dirigenti con Responsabilità Strategiche” e dell’Altro’ PPR” ed alla Tabella 3 “Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell’Organo di Amministrazione, del DG, degli altri “Dirigenti con Responsabilità Strategiche” e dell’Altro’ PPR” redatte ai sensi del Regolamento Emittenti CONSOB.

Per quanto attiene al confronto, per gli ultimi 5 esercizi⁴⁶, tra la variazione annuale della remunerazione totale del DG, degli altri componenti la Direzione Generale e della remunerazione annua linda media degli altri Dipendenti (parametrata sui Dipendenti a tempo pieno) si rimanda alla Tabella 9 “Confronto remunerazione totale”. Per i risultati del Gruppo si rimanda anche al capitolo [19 “Risultati Gruppo 2024”](#).

24.1.2 CLAUSOLE PARTICOLARI IN CASO DI RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Nel corso del 2024 sono stati negoziati e sottoscritti 2 accordi per la cessazione anticipata del rapporto con:

- Persona in Perimetro PPR CREDEM, membro della Direzione Centrale e “Dirigente con Responsabilità Strategiche”⁴⁷. L’importo è stato definito nel rispetto dei limiti e delle regole deliberate dall’Assemblea degli Azionisti del 24.04.2024 e sottoposto a delibera del CA previo parere del CR. L’accordo ha definito la sottoscrizione di un PNC, la conferma delle quote residue dei bonus attribuiti negli anni precedenti (come contrattualmente previsto) e la riassunzione a tempo determinato con lo stesso ruolo per 2y, per garantire un’adeguata continuità durante il passaggio delle attività;
- Persona in Perimetro PPR FAC CREDEM, “Dirigente con Responsabilità Strategiche”⁴⁸. L’importo è stato definito nel rispetto dei limiti e delle regole deliberate dall’Assemblea degli Azionisti del 24.04.2024 e sottoposto a delibera del CA previo parere del CR. L’accordo ha stabilito la sottoscrizione di un PNC e la conferma delle quote residue dei *bonus* attribuiti negli anni precedenti (come contrattualmente previsto).

I dati quantitativi sono riportati:

⁴⁶ Redatta ai sensi dello Schema n. 7bis, Sezione II, Parte Prima, p.1.5, dell’All. 3A del Regolamento adottato con Deliberazione CONSOB 14.05.1999 n. 11971 e successive modifiche ed integrazioni, in attuazione del D.Lgs. 24.02.1998, n. 58.

⁴⁷ Il CR si è espresso anche ai sensi della regolamentazione in materia di Operazioni con Parti Correlate.

⁴⁸ Il CR si è espresso anche ai sensi della regolamentazione in materia di Operazioni con Parti Correlate.

- i) nella “Tabella 1: “Compensi corrisposti ai componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo, al DG, agli altri “Dirigenti con Responsabilità Strategica” e “Altro” PPR”, redatta ai sensi del Regolamento Emittenti CONSOB e
- ii) nello schema REM2 relativo alla *disclosure* ex art 450 CRR.

25 Remunerazione delle FAC

Il perimetro delle FAC 2024 era definito come segue:

- Responsabili FAC⁴⁹:
 - *Team Leader* di Direzione AUDIT - Responsabile della Funzione di Revisione Interna;
 - *Team Leader* di Direzione COMPLY, *Compliance Officer*⁵⁰;
 - *Team Leader* di Direzione ERISK e *Risk Officer*;
 - *Team Leader* di Direzione Antiriciclaggio e
 - Dirigente Preposto alla verifica dei dati contabili e finanziari.
- ‘Altro’ Personale FAC.

25.1 Attuazione Politica di Remunerazione 2024

25.1.1 RETRIBUZIONE VARIABILE 2024

Nel corso della seduta di 01.2024 il CA, sentito il parere del CR e del CS, ha esaminato e valutato favorevolmente i meccanismi di SISPRE 2024 per il Personale appartenente alle FAC.

La proposta, coerentemente alle previsioni regolamentari, conferma l'assenza di qualsiasi collegamento dei *bonus* a obiettivi di tipo economico e la verifica di adeguate situazioni di solidità patrimoniale e di liquidità.

Il SISPRE 2024 per le FAC si è attivato.

Condizioni di sostenibilità

In una logica di sostenibilità dei risultati e di mantenimento della solidità patrimoniale e finanziaria del Gruppo, il *plafond* si è attivato al verificarsi di:

- i. adeguati livelli di CET1 - *Common Equity Tier1* di Gruppo e NSFR - *Net Stable Funding Ratio* di Gruppo,
- i. RARORAC di Gruppo superiore al 50% della soglia definita per l'anno di Gruppo positivo e
- ii. Utile di Gruppo positivo.

⁴⁹ Ai fini delle Politiche di Remunerazione è inserito nel perimetro FAC, oltre a quelle espressamente indicate dalla Circ. Bdl n. 285 del 12.12.2013 (TLD AUDIT, *Compliance Officer*, *Risk Officer* e responsabile Funzione Antiriciclaggio), anche il Dirigente Preposto alla verifica dei dati contabili e finanziari, altresì qualificato “Dirigente con Responsabilità Strategiche” ai sensi del Regolamento CONSOB in materia di Operazioni con Parti Correlate. Il 37°Agg. della Circ. Bdl 285/2013 non indica più la Funzione Risorse Umane tra le FAC ai fini delle Politiche di Remunerazione.

⁵⁰ Cfr. nota 27

Assegnazione premi individuali

L'effettiva partecipazione della Persone ai premi avviene sulla base della prestazione individuale misurata attraverso la cosiddetta "Scheda KPI", costruita con un repertorio di indicatori coerente con le mansioni svolte, definite nei rispettivi regolamenti di Funzione, senza alcun legame diretto con i risultati dei settori aziendali soggetti al loro controllo.

Entità massima del *bonus*, differimento, quote in azioni, meccanismi di correzione *ex post*

Per quanto attiene il limite massimo annuo di incidenza della componente variabile sul fisso, per i Responsabili FAC la soglia definita è quella normativamente prevista, pari a 0,33x RAL.

Per quanto riguarda l'erogazione del premio complessivo, anche per i Responsabili FAC sono stati previsti adeguati meccanismi di differimento e allineamento al rischio *ex post*.

Le modalità di pagamento dei *bonus* e i meccanismi di *malus* e *claw back* sono gli stessi già illustrati per il PPR cui si rimanda (cfr. Sez. I, Cap. 23.1.1).

Per l'Altro Personale FAC (non appartenente alla categoria del PPR) valgono le stesse indicazioni confermate anche per il 2025 (cfr. Sez. I, Cap. 11.1.1).

Pertanto l'incidenza della componente variabile su quella fissa è definita in 0,40x RAL.

26 Remunerazione dei Dipendenti

Per quanto riguarda la restante parte del Personale dipendente diverso dal PPR e dalle FAC, si descrivono le modalità di utilizzo degli strumenti tipici della Politica di Remunerazione 2024.

26.1 Attuazione Politica di Remunerazione 2024

26.1.1 RETRIBUZIONE VARIABILE

I meccanismi di incentivazione relativi al 2024 per il Personale dipendente sono stati disegnati in coerenza con una logica complessiva di sostenibilità, tenendo quindi conto dei livelli di liquidità, di adeguatezza patrimoniale, dei rischi e di una corretta gestione delle relazioni con la clientela.

Più precisamente l'accesso al *bonus pool* per l'"Altro" Personale CREDEM si è attivato essendo stati superati gli obiettivi definiti in sede di *budget* ed approvati dal CA in termini di:

- CET1 - *Common Equity Tier1* di Gruppo;
- NSFR - *Net Stable Funding Ratio* di Gruppo;
- UAI CREDEM (rettificato delle poste positive/negative di carattere straordinario non strutturali);
- RARORAC CREDEM.

Per il Personale delle Società del Gruppo gli obiettivi reddituali e di rischio erano specifici della singola entità, con un fattore correttivo collegato all'andamento del consolidato (cfr. cd. "matrice di correlazione").

Tali regole, in linea con quanto definito dalle Disposizioni, hanno garantito una simmetria del *bonus pool* con i risultati attesi e la maturazione dello stesso solo a raggiungimento di requisiti patrimoniali e finanziari e di adeguate *performance* rischio-rendimento.

I premi individuali sono stati determinati sulla base del livello di raggiungimento della prestazione della Persona, tenuto conto del ruolo ricoperto, del *curriculum* personale e dell'andamento storico della *performance*.

Con riferimento ai soli ruoli commerciali, il superamento dei *gate* e il raggiungimento dei livelli di redditività aggiustata per il rischio hanno consentito anche l'attivazione del sistema di MBO - *Management By Objective*, con il riconoscimento di un *bonus* specifico in funzione dei risultati in termini di nuovi clienti e masse (raccolta e impieghi), solo laddove non sono state rilevate anomalie nei processi operativi e nelle relazioni con la clientela.

In un contesto di adeguatezza patrimoniale e finanziaria, nel corso del 2024 sono stati inoltre utilizzati - in maniera estremamente mirata e selettiva considerando il periodo - anche altri strumenti retributivi quali "*bonus bank*", *Retention* e Speciali Gratifiche. La *bonus bank* è utilizzata tipicamente

per taluni ruoli professionali e commerciali e consiste nell'assegnazione di un premio al termine di un dato periodo, subordinato al raggiungimento di obiettivi individuali annuali.

Le Speciali Gratifiche sono strumenti *una tantum* utilizzati per riconoscere meriti particolari.

Si segnala infine che si sono verificate anche le condizioni per l'attivazione del PWR - Premio *Welfare di Risultato*, destinato ai lavoratori delle categorie dei "quadri direttivi" e delle "aree professionali", la cui erogazione è condizionata al raggiungimento di obiettivi di redditività, patrimonialità e produttività che ne assicurano l'autofinanziamento e la sostenibilità.

27 Lettera Azionisti

Signori Azionisti,

sottoponiamo alla Vostra approvazione:

- a) la Politica di Remunerazione da adottare nel 2025, come illustrata nella Sezione I del presente documento e relativa a:
 - Politica di Remunerazione riguardante gli strumenti utilizzati per Amministratori e componenti degli Organi di Controllo, PPR, Dipendenti e collaboratori;
- b) la Politica di Remunerazione da adottare nel 2025 come illustrata nella Sezione I del presente documento e relativa a:
 - i criteri per la determinazione dei compensi in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o cessazione anticipata dalla carica.

Ai sensi dell'art. 123ter, c.3bis TUF, il voto di codesta Assemblea sulla Sezione I del documento e sul Capitolo 14 illustrativo dei criteri per la determinazione dei compensi in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o cessazione anticipata dalla carica è **vincolante e separato per ciascun punto**;

- c) la Relazione sui compensi corrisposti in attuazione delle Politiche di Remunerazione deliberate dall'Assemblea del 24.04.2024 (Sezione II del presente documento), con le relative tabelle quantitative (redatte ai sensi del Regolamento Emittenti All. 3A Schemi 7, 7bis, 7ter e ai sensi dell'art. 450 c.1 lettere i) e j) del Regolamento EU n. 575/2013 (CRR)).

Ai sensi dell'art. 123ter, c.6 TUF, il voto di codesta Assemblea sulla Sezione II del presente documento **non è vincolante**.

La presente Relazione assolve inoltre agli obblighi previsti dal Provvedimento Banca d'Italia sulla Trasparenza delle Operazioni e dei Servizi Bancari e Finanziari.

Fermi i principi cardine sottoposti a Vostra approvazione, si propone di conferire facoltà al CA di definire tutti i profili tecnici di dettaglio funzionali all'applicazione delle Politiche di Remunerazione

2025, nel rispetto delle disposizioni vigenti, adottando ogni più opportuno intervento per un efficace funzionamento degli strumenti incentivanti.

Si propone altresì di conferire facoltà al CA di adeguare - ove necessario - il sistema di remunerazione alle eventuali evoluzioni normative, adottando, se del caso, ogni più opportuna integrazione e/o modifica per la migliore osservanza delle relative prescrizioni.

Per dare attuazione al SISPRE 2025 per il PPR, l'autorizzazione include sin d'ora la facoltà di disporre, ai sensi dell'art. 2357ter c.c., delle azioni proprie già in portafoglio, acquistate a fronte dell'autorizzazione dell'Assemblea del 28.04.2022, in termini di assegnazione gratuita ai beneficiari, dopo averne stabilito il numero puntuale, considerato quale valore unitario di riferimento dell'azione la media delle quotazioni ufficiali del titolo del mese precedente la data in cui il CA delibererà il riconoscimento dei premi.

Si segnala infine che, coerentemente alle indicazioni dell'Autorità di vigilanza, è allegata a questa Relazione l'attestazione della Funzione di Revisione Interna, limitatamente alle verifiche fino ad ora concluse, sulla rispondenza delle prassi di remunerazione alla Politica di Remunerazione di Gruppo per l'esercizio 2024.

Reggio Emilia, 28.03.2025

Il Consiglio di Amministrazione
Il Presidente

28 Tabella EU REMA - Politica di Remunerazione

Gli istituti descrivono i principali elementi delle loro politiche in materia di remunerazione e le modalità di attuazione di tali politiche. In particolare, sono descritti i seguenti elementi, se pertinenti:

Informativa qualitativa	
a) Informazioni relative agli organi preposti alla vigilanza sulle remunerazioni. Le informazioni comprendono:	
- nome, composizione e mandato dell'organo principale (organo di amministrazione e comitato per le remunerazioni, se del caso) che vigila sulla politica di remunerazione e numero di riunioni tenute da tale organo nel corso dell'esercizio;	In conformità alle previsioni contenute nelle Disposizioni di Vigilanza in tema di governo societario emanate dalla Banca d'Italia ed in linea con le disposizioni del Codice di Autodisciplina delle Società Quotate (" Codice di Autodisciplina ") è stato istituito internamente al Consiglio di Amministrazione (" CA ") un Comitato Consiliare per le Remunerazioni di Gruppo (" CR ") con poteri consultivi, istruttorii e propositivi. Il CR è composto da n. 3 Amministratori non esecutivi, la maggioranza dei quali indipendenti ai sensi dell'art. 148, c3 TUF e dell'art. 3 del Codice di Autodisciplina. La Presidenza è attribuita ad un Amministratore indipendente. Nel corso del 2024 il CR si è riunito n. 6 volte. La durata media delle riunioni è stata di 1 ora e 20 minuti.
- consulenti esterni dei cui servizi ci si è avvalsi, l'organo che li ha incaricati e in quale settore del quadro in materia di remunerazione;	Non pertinente
- una descrizione dell'ambito di applicazione della politica di remunerazione dell'ente (ad esempio per regione, per linea di <i>business</i>), con indicazione della misura in cui è applicabile a filiazioni e succursali situate in paesi terzi;	CREDEM in qualità di Capogruppo applica in modo unitario e uniforme la Politica di Remunerazione nelle Società del Gruppo. Le Società Controllate recepiscono le linee guida in tema di Remunerazione e di Sistemi Incentivanti (" SISPRE "), fermi gli opportuni adeguamenti alle eventuali disposizioni di settore, sottoponendole ai rispettivi competenti Organi Sociali.

<ul style="list-style-type: none"> - una descrizione del personale o delle categorie di personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'ente. 	<p>Il processo di identificazione del Personale Più Rilevante ("PPR") di Gruppo avviene in applicazione dei "Criteri Qualitativi" e "Criteri Quantitativi" di CRDV e Regolamento Delegato EBA 923/2021.</p> <p>Il Perimetro PPR per i "Criteri Qualitativi" è composto:</p> <ul style="list-style-type: none"> - in CREDEM: Amministratori, DG, membri della Direzione Centrale, responsabili di <i>Business Unit, Team Leader</i> di Direzione, altri ruoli manageriali che assumono rischi in modo significativo, Responsabili FAC; - nelle Società "Rilevanti" del Gruppo: Direzione Generale e altri <i>risk taker</i>. <p>Completa l'identificazione del PPR l'applicazione dei "Criteri Quantitativi" degli RTS EBA entro il IH dell'esercizio. I relativi esiti sono sottoposti dal CR al CA, che valuta e delibera, sussistendone le condizioni, l'inoltro di istanza di preventiva esclusione dal Perimetro PPR dei nominativi emersi dall'analisi nei termini e con le modalità normativamente previste.</p> <p>La Capogruppo assicura la complessiva coerenza del processo di identificazione per l'intero Gruppo, nonché il coordinamento delle Disposizioni con le altre regole eventualmente applicabili a ciascuna Società, in ragione del settore di appartenenza e tenendo conto degli esiti delle valutazioni condotte dalle singole componenti del Gruppo nel caso fossero tenute ad effettuarle su base individuale.</p> <p>Per ulteriori dettagli si rimanda alla "Relazione sulla Politica di Gruppo in materia di Remunerazione e Incentivazione e sui Compensi Corrisposti" ("Relazione"), Sezione I: paragrafi 6.1 "Il Processo di Identificazione del PPR" e 6.2 "Identificazione del PPR 2025"; Sezione II: paragrafo 21 "Identificazione del PPR 2024".</p>
<p>b) Informazioni relative alle caratteristiche e alla struttura del sistema di remunerazione del personale più rilevante. Le informazioni comprendono:</p>	
<ul style="list-style-type: none"> - un riepilogo delle caratteristiche e degli obiettivi principali della politica di remunerazione e informazioni sul processo decisionale seguito per definire la politica di remunerazione e sul ruolo delle parti interessate; 	<p>La Politica di Remunerazione si ispira a principi di valorizzazione del merito e di motivazione al risultato, coerenti con la cultura d'impresa che da sempre caratterizza il Gruppo CREDEM.</p> <p>La Politica rappresenta uno strumento fondamentale per il perseguitamento delle strategie aziendali in un'ottica di lungo periodo, di prudente gestione del rischio (ivi compreso quello di sostenibilità) e di solidità patrimoniale e finanziaria.</p> <p>La Politica di Remunerazione si propone quindi di:</p> <ul style="list-style-type: none"> - stimolare il Personale al raggiungimento di obiettivi di <i>performance</i> allineati con le politiche di gestione dei rischi del Gruppo, attuali e prospettici, in un contesto di adeguatezza patrimoniale e finanziaria; - attrarre e fidelizzare il Personale, le competenze chiave dell'organizzazione e i talenti; - sostenere ed accompagnare le Persone nell'assunzione di responsabilità verso sfide professionali crescenti; - assicurare la conformità delle prassi retributive alle disposizioni di Legge e delle Autorità di vigilanza; - curare lo sviluppo professionale e di carriera secondo criteri di merito che non possono essere influenzati da fattori quali a titolo esemplificativo età, genere, razza, etnia, stato civile, orientamento affettivo, orientamento sessuale, stato di gravidanza, di maternità o di paternità, orientamento politico, filosofico o religioso, disabilità, ecc.; - assicurare che, a parità di attività svolta, il Personale abbia un pari livello di remunerazione. <p>Per il perseguitamento degli obiettivi del Gruppo rileva disporre di solidi processi di <i>governance</i> e di un efficiente modello organizzativo, definendo ruoli, compiti e meccanismi operativi per assicurare coerenza e trasparenza per tutti gli attori coinvolti nonché la corretta applicazione a livello di Gruppo.</p>

	<p>Tali indicazioni sono contenute nello Statuto, nelle “Norme di Funzionamento del CR”, nella “Policy di Gruppo <i>People Management</i>”, nel “Regolamento <i>People Management</i>” e nel “Manuale Operativo delle Politiche di Remunerazione”, che disciplina i processi sottostanti la definizione e la gestione delle stesse, ivi compresi i ruoli coinvolti. Lo scopo del modello organizzativo CREDEM è quello di assicurare che le decisioni vengano assunte ad un livello appropriato e con un adeguato supporto informativo, in modo da escludere qualsiasi possibile conflitto d’interesse, garantendo nel contempo processi in grado di rispondere efficacemente alle esigenze di <i>business</i>, nel rispetto delle normative vigenti.</p>
<ul style="list-style-type: none"> - informazioni sui criteri utilizzati per la valutazione delle <i>performance</i> e l’aggiustamento per i rischi <i>ex ante</i> ed <i>ex post</i>; 	<p>La proposta di SISPRE è elaborata in coerenza con gli obiettivi definiti nell’ambito dei processi di pianificazione ed elaborazione del RAF. Tali obiettivi perseguono una strategia aziendale di crescita finalizzata alla creazione di valore nel tempo, in un contesto di prudente gestione del rischio e di solidità patrimoniale e finanziaria del Gruppo e tenuto conto della strategia sulla Sostenibilità.</p> <p>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 al raggiungimento di determinati livelli di CET1 - <i>Common Equity Tier1</i> di Gruppo e di NSFR - <i>Net Stable Funding Ratio</i> di Gruppo (“gate”) (indicatori che monitorano l’adeguatezza patrimoniale e i livelli di liquidità del Gruppo, i cui obiettivi sono determinati sulla base di quanto previsto dal RAF).</p> <p>In particolare gli indicatori di cd. “allineamento al rischio” assumono un peso significativo e influenzano in modo sostanziale sia l’accesso al SISPRE (<i>risk alignment ex ante</i>) sia le eventuali necessità di correzione con riferimento ai pagamenti differiti (<i>risk alignment ex post</i>).</p> <p>Verificata l’apertura dei gate, il SISPRE si attiva al raggiungimento di una soglia minima di un “Superindice” composto da: UAI (Utile Ante Imposte) di Gruppo (rettificato delle poste positive/negative di carattere straordinario non strutturali) e RARORAC di Gruppo (indicatore che misura il rapporto tra i margini reddituali e i rischi assunti coerentemente agli obiettivi fissati nel RAF).</p> <p>La dimensione del <i>bonus pool</i> è determinata in base al livello di raggiungimento “Superindice”.</p> <p>Il meccanismo proposto, per mezzo di una solida pratica di allineamento al rischio basata su parametri oggettivi, assicura una simmetria tra ammontare del <i>bonus pool</i> e risultati, consentendo di contrarre sensibilmente il <i>bonus pool</i> stesso in caso di mancato raggiungimento dei <i>target</i> (fino all’azzeramento).</p> <p>Sono previsti meccanismi di <i>malus</i> e <i>claw-back</i>, ovvero rispettivamente di riduzione/cancellazione e restituzione della retribuzione variabile.</p>
<ul style="list-style-type: none"> - se l’organo di amministrazione o il comitato per le remunerazioni, ove istituito, ha riesaminato la politica di remunerazione dell’ente nel corso dell’ultimo anno e, in tal caso, un riepilogo delle eventuali modifiche apportate, dei motivi di tali 	<p>La Relazione deliberata dall’Assemblea degli Azionisti del 24.04.2024 non è stata modificata nel corso dell’esercizio 2024.</p>

modifiche e del relativo impatto sulla remunerazione	
- informazioni sul modo in cui l'ente garantisce che il personale che ricopre funzioni di controllo interno sia remunerato indipendentemente dalle attività che controlla;	<p>Coerentemente alle previsioni normative i meccanismi di attivazione del SISPRE delle Funzioni Aziendali di Controllo ("FAC") assicurano l'assenza di collegamento a obiettivi di tipo economico.</p> <p>In una logica di sostenibilità dei risultati e di mantenimento della solidità patrimoniale e finanziaria del Gruppo, il SISPRE delle FAC si attiva in presenza di:</p> <ul style="list-style-type: none"> - adeguati livelli di CET1 di Gruppo e NSFR di Gruppo; - RARORAC di Gruppo superiore al 50% della soglia definita per l'anno di Gruppo e - Utile di Gruppo positivo. <p>Inoltre, l'effettiva partecipazione del singolo ai premi avviene sulla base della prestazione individuale misurata attraverso la cosiddetta "Scheda KPI", costruita con un repertorio di indicatori coerente con le mansioni svolte, definite nei rispettivi regolamenti di Funzione, senza alcun legame diretto con i risultati dei settori aziendali soggetti al suo controllo.</p>
- politiche e criteri applicati per il riconoscimento della remunerazione variabile garantita e dei trattamenti di fine rapporto.	<p>La remunerazione variabile garantita è normativamente definita come eccezionale e prevista per assunzione di nuovo personale e limitatamente al primo anno d'impiego. Non può essere riconosciuta più di una volta alla stessa persona, né dalla Banca né da altra Società del Gruppo.</p> <p>Per i trattamenti di fine rapporto, come richiesto dalle disposizioni normative, nella Sezione I della "Relazione sulla Politica di Gruppo in materia di Remunerazione e Incentivazione e sui Compensi Corrisposti", sono stati definiti i criteri per la determinazione dei compensi da accordare in caso di fine rapporto.</p> <p>Per i dettagli si rimanda al paragrafo 15 della Relazione.</p>
c) Descrizione del modo in cui i rischi correnti e futuri sono presi in considerazione nei processi di remunerazione.	
Le informazioni comprendono un riepilogo dei principali rischi, la loro misurazione e il modo in cui tali misure incidono sulla remunerazione.	
	<p>Per assicurare che le remunerazioni variabili siano erogate in un contesto di adeguatezza patrimoniale e finanziaria, l'attivazione del SISPRE è vincolata al raggiungimento di determinati livelli di CET1 di Gruppo e di NSFR di Gruppo (indicatori che monitorano l'adeguatezza patrimoniale e i livelli di liquidità del Gruppo, i cui obiettivi sono determinati sulla base di quanto previsto dal RAF).</p> <p>Superati i <i>gate</i> di accesso, gli indicatori proposti per misurare la <i>performance</i> coprono sia ambiti di redditività e rischio/rendimento (Superindice) sia ambiti di crescita del <i>total business</i> (raccolta e impieghi), così come definiti in sede di <i>budget</i> ed approvati dal CA.</p> <p>In particolare gli indicatori di cd. "allineamento al rischio" assumono un peso significativo e influenzano in modo sostanziale sia l'accesso al SISPRE (<i>risk alignment ex ante</i>) sia le eventuali necessità di correzione con riferimento ai pagamenti differiti (<i>risk alignment ex post</i>).</p> <p>La dimensione del <i>bonus pool</i> è determinata in base al livello di raggiungimento del medesimo "Superindice".</p> <p>Il meccanismo proposto, per mezzo di una solida pratica di allineamento al rischio basata su parametri oggettivi, assicura una simmetria tra ammontare del <i>bonus pool</i> e risultati, consentendo di contrarre sensibilmente il <i>bonus pool</i> stesso in caso di mancato raggiungimento dei target (fino all'azzeramento).</p>

d) I rapporti tra le componenti fissa e variabile della remunerazione stabiliti conformemente all'articolo 94, paragrafo 1, lettera g), della CRD.

Come disposto dalla CRD e dalle disposizioni nazionali (Banca d'Italia) la componente fissa e la componente variabile della remunerazione sono bilanciate e viene fissato *ex ante* un limite al rapporto fra la componente variabile e quella fissa ("cap").

Le Assemblee degli Azionisti del 30.04.2019, del 30.04.2020, del 28.04.2022 e del 24.04.2024 hanno deliberato il *cap* a 2:1 per:

- un nucleo individuato di PPR di Gruppo: i) Direzione Centrale, responsabili delle principali Aree di *Business* e Funzioni Aziendali CREDEM e ii) Direzione Generale delle Società Controllate "Rilevanti";
- alcuni *cluster* di popolazione aziendale del Gruppo: coordinatori delle Reti *Private* e di Consulenti Finanziari, Persone inquadrate nell'Area *Private Banking* di Gruppo e Persone inquadrate nella "filiera" *Wealth Management* (gestori e funzioni commerciali);
- n. 9 Dipendenti di CREDEM nei ruoli di coordinamento delle aree territoriali, responsabili delle Direzioni della *Business Unit Commerciale* ("BU COMME") e nei ruoli di coordinamento di *business* della rete commerciale;
- l'AD e il Responsabile della Gestione Fondi della Controllata Credem *Private Equity* ("CPE").

Sono escluse dall'incremento le FAC (per le quali trovano applicazione le limitazioni previste per la categoria), il DDC - Dirigente Dati Contabili *ex art. 154bis TUF* e il responsabile dell'Ufficio *Compensation Policy*, per i quali le Disposizioni precisano che la componente variabile deve essere "contenuta".

Il CA ha inoltre deliberato la proposizione all'Assemblea del 30.04.2025 di estendere l'attuale perimetro (come sopra descritto) di riconoscimento di un *cap* di 2:1 per:

- DG CREDEMASSICURAZIONI (Società "di Minor Rilevanza");
- Coordinatore Commerciale Reti Agenti AVVERA;
- *cluster* predefinito di *Private Banker* di Credem Euromobiliare *Private Banking* con portafoglio "high level" (> Emln. 50)

e per AD di CPE da 2:1 a 3:1.

Si rimanda per ulteriori dettagli alla Relazione paragrafo 7.2 "Limiti Incidenza Remunerazione Variabile/Fissa ("cap")".

e) Descrizione del modo in cui l'ente cerca di collegare le *performance* rilevate nel periodo di valutazione ai livelli di remunerazione. Le informazioni comprendono:

<ul style="list-style-type: none"> - un riepilogo dei principali criteri e metriche di <i>performance</i> dell'ente, delle linee di <i>business</i> e delle singole persone; 	<p>Superati i <i>gate</i> di accesso, gli indicatori proposti per misurare la <i>performance</i> coprono sia ambiti di redditività e rischio/rendimento sia ambiti di crescita del <i>total business</i> (raccolta e impieghi), così come definiti in sede di <i>budget</i> ed approvati dal CA.</p> <p>In particolare gli indicatori di cd. “allineamento al rischio” assumono un peso significativo e influenzano in modo sostanziale sia l’accesso al SISPRE (<i>risk alignment ex ante</i>) sia le eventuali necessità di correzione con riferimento ai pagamenti differiti (<i>risk alignment ex post</i>).</p> <p>Verificata l’apertura dei <i>gate</i>, il SISPRE CREDEM si attiva al raggiungimento di una soglia minima di un “Superindice” composto da:</p> <ul style="list-style-type: none"> - UAI di Gruppo (rettificato delle poste positive/negative di carattere straordinario non strutturali); - RARORAC di Gruppo: indicatore che misura il rapporto tra i margini reddituali e i rischi assunti coerentemente agli obiettivi fissati nel RAF. <p>La dimensione del <i>bonus pool</i> è determinata in base al livello di raggiungimento del medesimo “Superindice”. Il meccanismo proposto, per mezzo di una solida pratica di allineamento al rischio basata su parametri oggettivi, assicura una simmetria tra ammontare del <i>bonus pool</i> e risultati, consentendo di contrarre sensibilmente il <i>bonus pool</i> stesso in caso di mancato raggiungimento dei <i>target</i> (fino all’azzeramento).</p> <p>Per il SISPRE delle altre Società, superati i medesimi <i>gate</i> di accesso di Gruppo già indicati per CREDEM, gli obiettivi sono legati alla redditività ed al rischio e sono specifici della Società medesima (cd. “Superindice”), con un fattore correttivo collegato all’andamento di Gruppo.</p> <p>L’effettiva partecipazione del singolo ai premi è prevista sulla base del risultato della prestazione individuale, misurata secondo principi di <i>balanced scorecard</i> tradotti nelle cd. “Schede KPI” (<i>key performance indicator</i>).</p> <p>Le Schede KPI sono costruite secondo una logica che contempla, laddove opportuno, aspetti di aggiustamento per il rischio <i>ex ante</i> e aspetti di sostenibilità coerenti con l’ambito di responsabilità del singolo. Gli obiettivi sono coerenti con l’area di responsabilità ed il livello decisionale dei singoli.</p>
<ul style="list-style-type: none"> - un riepilogo di come gli importi della remunerazione variabile individuale sono collegati alle performance individuali e dell’ente; 	<p>Una volta superati i <i>gate</i> di Gruppo e definita l’entità del <i>bonus pool</i> disponibile, l’ammontare del premio individuale è determinato in base a:</p> <ul style="list-style-type: none"> - risultato della prestazione individuale (“Scheda KPI”); - complessità gestionale del ruolo ricoperto; - <i>curriculum</i> personale e andamento storico della <i>performance</i>.
<ul style="list-style-type: none"> - informazioni sui criteri utilizzati per determinare l’equilibrio tra i diversi tipi di strumenti riconosciuti, tra cui azioni, partecipazioni al capitale equivalenti, opzioni e altri strumenti; 	<p>Ai <i>bonus</i> del PPR di Gruppo sono applicate le modalità di pagamento previste per la categoria di appartenenza, quindi differimento con quote <i>cash</i> e azioni della Capogruppo (laddove non confliggenti con le disposizioni normative di settore).</p>
<ul style="list-style-type: none"> - informazioni sulle misure che l’ente attuerà per adeguare la componente variabile della remunerazione nel caso in cui le 	<p>Il SISPRE prevede che, superati i <i>gate</i> di Gruppo, siano raggiunti gli obiettivi definiti per ogni singola entità del Gruppo e per le BU della Banca. La dimensione del <i>bonus pool</i> è determinata dal livello di raggiungimento del relativo “Superindice”, secondo una griglia predefinita e al superamento dell’obiettivo di Utile almeno al 70% e tale da poter garantire l’autofinanziamento dell’importo da stanziare per i <i>bonus</i>.</p>

<p>metriche di misurazione della performance siano deboli, compresi i criteri dell'ente per stabilire che tali metriche sono "deboli".</p>	<p>Il meccanismo proposto, per mezzo di una solida pratica di allineamento al rischio basata su parametri oggettivi, assicura una simmetria tra ammontare del <i>bonus pool</i> e risultati, consentendo di contrarre sensibilmente il <i>bonus pool</i> stesso in caso di mancato raggiungimento dei <i>target</i> (fino all'azzeramento).</p>
<p>f) Descrizione delle modalità secondo cui l'ente cerca di adeguare la remunerazione per tenere conto delle <i>performance</i> a lungo termine. Le informazioni comprendono:</p>	<p>- un riepilogo della politica dell'ente in materia di differimento, pagamento in strumenti, periodi di mantenimento e maturazione della remunerazione variabile, anche laddove differisce tra il personale o le categorie di personale;</p>
	<p>Le modalità di pagamento dei <i>bonus</i> del PPR sono:</p> <ul style="list-style-type: none"> - per il PPR "Apicale": corresponsione del 51% del premio complessivo con assegnazione di azioni gratuite ed il restante 49% pagato <i>cash</i>. Le azioni sono soggette ad un'adeguata politica di mantenimento (<i>retention</i>) realizzata attraverso una promessa di consegna dilazionata di 1y sia sulla quota <i>up front</i> che su quelle differite. Inoltre, il 25% del <i>bonus up front</i> è pagato in contanti, il 25% è corrisposto in azioni con promessa di consegna dilazionata di 1y, il restante 50% è differito nei 5y successivi; - per "Altro" PPR: corresponsione del 50% del premio complessivo con assegnazione di azioni gratuite e il restante 50% pagato <i>cash</i>. Le azioni sono soggette ad un'adeguata politica di mantenimento (<i>retention</i>) realizzata attraverso una promessa di consegna dilazionata di 1y sia sulla quota <i>up front</i> che su quelle differite. Inoltre, il 30% del <i>bonus up front</i> è pagato in contanti, il 30% è corrisposto in azioni con promessa di consegna dilazionata di 1y, il restante 40% è differito nei 4y successivi. <p>Qualora la componente variabile superi la soglia di rilevanza definita per l'anno (Euro 436.933) sia per il PPR "Apicale" sia per l'"Altro" PPR: corresponsione del 55% del premio complessivo con assegnazione di azioni gratuite e il restante 45% pagato <i>cash</i>. Le azioni sono soggette ad un'adeguata politica di mantenimento (<i>retention</i>) realizzata attraverso una promessa di consegna dilazionata di 1y sia sulla quota <i>up front</i> che su quelle differite. Inoltre, il 20% del <i>bonus up front</i> è pagato in contanti, il 20% è corrisposto in azioni con promessa di consegna dilazionata di 1y, il restante 60% differito nei 5y successivi.</p> <p>Per i <i>bonus</i> inferiori o uguali a Euro 50.000 e inferiori o uguali a 1/3 della Remunerazione Totale, il pagamento (come normativamente consentito) avviene in unica soluzione <i>cash</i>.</p>

<ul style="list-style-type: none"> - informazioni sui criteri dell'ente per le rettifiche <i>ex post</i> (<i>malus</i> durante il periodo di differimento e restituzione dopo la maturazione, se consentiti dal diritto nazionale); 	<p>Le singole quote differite del <i>bonus</i> sono soggette a condizioni di <i>malus</i> e aggiustamento al rischio <i>ex post</i>. In particolare le quote differite sono:</p> <ul style="list-style-type: none"> - non erogate in caso di: risoluzione rapporto per iniziativa azienda prima del pagamento della rata, dimissioni prima del pagamento della rata (salvo se finalizzate al conseguimento del trattamento di pensione), ricezione di rilievi significativi da parte dell'Autorità di vigilanza, da Organi e/o Funzioni aziendali competenti di contestazione o comunicazione che rilevano lo svolgimento di una prestazione professionale contraria agli obblighi di buona fede e correttezza, perdita consolidata di Gruppo o RARORAC di Gruppo negativo, CET1 di Gruppo inferiore ai minimi regolamentari, NFSR di Gruppo sotto i limiti di <i>risk capacity</i>; - ridotte al 50% in caso di: UAI di Gruppo (rettificato delle poste positive/negative di carattere straordinario non strutturali), o RARORAC di Gruppo inferiori al 50% dell'obiettivo fissato, CET1 di Gruppo inferiore all'85% dell'obiettivo (fatto salvo operazioni straordinarie e/o variazioni normative). <p>Si applicano anche i meccanismi di <i>claw back</i> in virtù dei quali è prevista la restituzione parziale o totale del premio netto ricevuto, nel caso in cui nei 5y successivi all'erogazione del premio la Banca/Società dovesse accertare comportamenti fraudolenti o connotati da colpa grave, comportamenti da cui derivi una perdita significativa per la stessa, violazioni degli obblighi previsti dagli artt. 26 e 53 TUB, degli obblighi in materia di politiche di remunerazione e del divieto di non avvalersi di strategie di copertura personale o di assicurazioni sulla retribuzione.</p>
<ul style="list-style-type: none"> - se del caso, requisiti di partecipazione azionaria che possono essere imposti al personale più rilevante. 	<p>Non pertinente</p>
<p>g) La descrizione dei principali parametri e delle motivazioni per qualsiasi regime di remunerazione variabile e di ogni altra prestazione non monetaria conformemente all'articolo 450, paragrafo 1, lettera f), del CRR. Le informazioni comprendono:</p>	

<ul style="list-style-type: none"> - informazioni sugli indicatori specifici di performance utilizzati per determinare le componenti variabili della remunerazione e i criteri utilizzati per determinare il bilanciamento tra i diversi tipi di strumenti riconosciuti, comprese azioni, partecipazioni al capitale equivalenti, strumenti collegati alle azioni, strumenti non monetari equivalenti, opzioni e altri strumenti. 	<p>L'attivazione del SISPRE è vincolata al raggiungimento di determinati livelli di CET1 di Gruppo e di NSFR di Gruppo (indicatori che monitorano l'adeguatezza patrimoniale e i livelli di liquidità del Gruppo, i cui obiettivi sono determinati sulla base di quanto previsto dal RAF).</p> <p>In applicazione delle disposizioni normative, per il PPR è previsto che una quota della componente variabile sia bilanciata mediante corresponsione di strumenti finanziari, soggetta a pagamento differito in modo che la remunerazione tenga conto dell'andamento nel tempo dei rischi assunti dalla Banca. La componente variabile è sottoposta a meccanismi di correzione <i>ex ante</i> ed <i>ex post</i> idonei a riflettere i livelli di <i>performance</i> al netto dei rischi assunti, avendo riguardo anche a fenomeni di <i>misconduct</i> e deve potersi contrarre, fino ad azzerarsi, in relazione ai risultati effettivamente conseguiti.</p> <p>Per i <i>bonus</i> superiori a Euro 50.000 e superiori a 1/3 della Remunerazione Totale il CA ha delineato le modalità di pagamento dei <i>bonus</i> seguendo la <i>clusterizzazione</i> del PPR:</p> <ul style="list-style-type: none"> - PPR "Apicale" (membri della Direzione Centrale CREDEM e Direzione Generale Società "Rilevanti" del Gruppo) corresponsione del 51% del premio complessivo con assegnazione di azioni ordinarie gratuite CREDEM ed il restante 49% pagato <i>cash</i>. Il 25% del <i>bonus up front</i> pagato in contanti, il 25% corrisposto in azioni ordinarie CREDEM con promessa di consegna dilazionata di 1y, il restante 50% differito nei 5y successivi. - "Altro" PPR: corresponsione del 50% del premio complessivo con assegnazione di azioni ordinarie gratuite CREDEM e il restante 50% pagato <i>cash</i>. Il 30% del <i>bonus up front</i> pagato in contanti, il 30% corrisposto in azioni ordinarie CREDEM con promessa di consegna dilazionata di 1y, il restante 40% differito nei 4y successivi. <p>Qualora la componente variabile superi la soglia di rilevanza definita per l'anno sia per il PPR "Apicale" sia per l'"Altro" PPR: corresponsione del 55% del premio complessivo con assegnazione di azioni ordinarie gratuite CREDEM e il restante 45% pagato <i>cash</i>. Il 20% del <i>bonus up front</i> pagato in contanti, il 20% corrisposto in azioni con promessa di consegna dilazionata di 1y, il restante 60% differito nei 5y successivi.</p>
<p>h) A richiesta dello Stato membro pertinente o dell'autorità competente, la remunerazione complessiva per ciascun membro dell'organo di amministrazione o dell'alta dirigenza.</p>	<p>Si rinvia alle Tabelle Retributive contenute nella Relazione.</p>
<p>i) Informazioni sull'eventuale applicazione all'ente di una deroga di cui all'articolo 94, paragrafo 3, della CRD, conformemente all'articolo 450, paragrafo 1, lettera k), del CRR.</p>	
<p>- Ai fini di questo punto, gli enti che beneficiano di tale deroga indicano se essa si basa sull'articolo 94, paragrafo 3, lettera a) e/o lettera b), della CRD. Essi indicano inoltre a quali dei principi di remunerazione applicano la deroga o le deroghe, il numero dei membri del personale che beneficiano della deroga o delle deroghe e la loro</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Deroga basata sulla lettera b) della CRD: <ul style="list-style-type: none"> - n. 3 Persone hanno beneficiato della deroga; - remunerazione totale Euro 516.300: di cui remunerazione fissa Euro 376.000 e remunerazione variabile Euro 140.300.

remunerazione complessiva, suddivisa in remunerazione fissa e remunerazione variabile.	
j) I grandi enti pubblicano informazioni quantitative sulla remunerazione dell'organo di amministrazione collettiva, distinguendo tra i membri esecutivi e non esecutivi, conformemente all'articolo 450, paragrafo 2, del CRR.	
	Si rinvia alla Relazione paragrafo 29 "Tabelle Retributive 2024".

Modello EU REM1: remunerazione riconosciuta per l'esercizio			a	b	c	d
			Organo di amministrazione - funzione di supervisione strategica	Organo di amministrazione - funzione di gestione	Altri membri dell'alta dirigenza	Altri membri del personale più rilevante
1	Remunerazione fissa	Numero dei membri del personale più rilevante	8	5	10	52,7
2		Remunerazione fissa complessiva	1.326	1.166	2.625	10.577
3		Di cui in contanti	1.320	1.150	2.494	10.311
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	5	16	131	266
8		(Non applicabile nell'UE)				
9	Remunerazione variabile	Numero dei membri del personale più rilevante	0	5	10	39
10		Remunerazione variabile complessiva		1.065	4.655	6.866
11		Di cui in contanti		528	2.456	3.986
12		Di cui differita		246	1.005	1.475
EU-13a		Di cui azioni o partecipazioni al capitale equivalenti		537	2.199	2.794
EU-14a		Di cui differita		329	1.273	1.249
EU-13b		Di cui strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti				
EU-14b		Di cui differita				
EU-14x		Di cui altri strumenti		0	0	87
EU-14y		Di cui differita		0	0	44
15		Di cui altre forme				
16		Di cui differita				
17		Remunerazione complessiva (2 + 10)	1.326	2.231	7.280	17.444

Modello EU REM2: pagamenti speciali al personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'ente (personale più rilevante)

	a Organo di amministrazione - funzione di supervisione strategica	b Organo di amministrazione - funzione di gestione	c Altri membri dell'alta dirigenza	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 versati nel corso dell'esercizio che non sono presi in considerazione nel limite massimo dei bonus				
Trattamenti di fine rapporto riconosciuti in periodi precedenti che sono stati versati nel corso dell'esercizio					
4	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti in periodi precedenti che sono stati versati nel corso dell'esercizio – Numero dei membri del personale più rilevante ⁽¹⁾	0	1	4	3
5	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti in periodi precedenti che sono stati versati nel corso dell'esercizio – Importo complessivo	0,0	236,3	87,5	58,5
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	0	0	1	1
7	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti nel corso dell'esercizio – Importo complessivo	0	0	450	210
8	Di cui versati nel corso dell'esercizio	0	0	348,4	210
9	Di cui differiti	0	0	101,6	0
10	Di cui trattamenti di fine rapporto versati nel corso dell'esercizio non considerati nel limite massimo dei bonus	0	0	348,4	210
11	Di cui l'importo più elevato riconosciuto a una singola persona	0	0	450	210

⁽¹⁾ Il numero di membri del personale più rilevante riportato nei raggruppamenti si riferisce alla clusterizzazione della Persona nell'anno di cessazione del rapporto

Modello EU REM3: remunerazione differita

	a	b	c	d	e	f	EU-g	EU-h
Remunerazione differita e soggetta a mantenimento	Importo complessivo della remunerazione differita riconosciuta per periodi di prestazione precedenti	Di cui importi che maturano nel corso dell'esercizio	Di cui importi che matureranno negli esercizi successivi	Importo della correzione delle performance, effettuata nell'esercizio, sulla remunerazione differita che sarebbe dovuta maturare nel corso dell'esercizio	Importo della correzione delle performance, effettuata nell'esercizio, sulla remunerazione differita che sarebbe dovuta maturare in successivi anni di prestazione	Importo complessivo delle correzioni effettuate nel corso dell'esercizio dovute a correzioni implicite ex post (ossia variazioni di valore della remunerazione differita dovute alle variazioni dei prezzi degli strumenti)	Importo complessivo della remunerazione differita riconosciuta prima dell'esercizio, effettivamente versato nel corso dell'esercizio	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								
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	1.224	314	910				314	272
8 In contanti	508	153,42	354				153	
9 Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti	716	160	556				160	272
10 Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti								
11 Altri strumenti		0	0				0	0
12 Altre forme								
13 Altri membri dell'alta dirigenza	4.526	1.284	3.242				1.284	834
14 In contanti	1.955	650	1.305				650	
15 Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti	2.571	634	1.937				634	834
16 Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti								
17 Altri strumenti		0	0				0	0
18 Altre forme								
19 Altri membri del personale più rilevante	4.808	1.257	3.551				1.251	1.011
20 In contanti	2.712	667	2.045				667	
21 Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti	2.018	583	1.435				583	1.011
22 Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti								
23 Altri strumenti		7	72				7	0
24 Altre forme								
25 Importo totale	10.558	2.855	7.704				2.848	2.116

Modello EU REM4: remunerazione di 1 milione di EUR o più per esercizio

		a
EUR		Membri del personale più rilevante che hanno una remunerazione elevata ai sensi dell'articolo 450, lettera i), del CRR.
1	Da 1 000 000 a meno di 1 500 000	5
2	Da 1 500 000 a meno di 2 000 000	1
3	Da 2 000 000 a meno di 2 500 000	0
4	Da 2 500 000 a meno di 3 000 000	0
5	Da 3 000 000 a meno di 3 500 000	0
6	Da 3 500 000 a meno di 4 000 000	0
7	Da 4 000 000 a meno di 4 500 000	0
8	Da 4 500 000 a meno di 5 000 000	0
9	Da 5 000 000 a meno di 6 000 000	0
10	Da 6 000 000 a meno di 7 000 000	0
11	Da 7 000 000 a meno di 8 000 000	0
x	Da ampliare, se del caso, qualora siano necessarie ulteriori fasce di pagamento.	

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)

	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	Organo di amministrazione - funzione di gestione	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	Numeri complessivi dei membri del personale più rilevante									76
2	Di cui membri dell'organo di amministrazione	8,0	5,00	13						
3	Di cui altri membri dell'alta dirigenza				0	2	1	7	0	0
4	Di cui altri membri del personale più rilevante				3	23	10	12	5	0
5	Remunerazione complessiva del personale più rilevante	1.326	2.231	3.556	1.102	11.674	2.214	8.243	1.491	0
6	Di cui remunerazione variabile		1.065	1.065	682	4.326	1.142	4.884	488	0
7	Di cui remunerazione fissa	1.326	1.166	2.491	420	7.348	1.072	3.360	1.003	0

29 Tabelle Retributive 2024

La presente Relazione è corredata di una serie di tabelle riepilogative delle informazioni quantitative relative alle prassi retributive dell'esercizio 2024.

Tali tabelle hanno lo scopo di assicurare all'Assemblea degli Azionisti ed al Pubblico l'informativa necessaria ai sensi delle disposizioni delle Autorità di vigilanza già richiamate nel paragrafo "Normativa di Riferimento".

Le Tabelle:

- Tabella 1 “Compensi corrisposti ai componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo, al DG, agli altri “Dirigenti con Responsabilità Strategica” e “Altro” PPR”⁵¹;
- Tabella 2 “Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle *stock option*, a favore dei componenti dell'Organo di Amministrazione, del DG, degli altri “Dirigenti con Responsabilità Strategiche” e dell’“Altro” PPR”⁵²;
- Tabella 3 “Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'Organo di Amministrazione, del DG, degli altri “Dirigenti con Responsabilità Strategiche” e dell’“Altro” PPR”⁵³,

sono redatte secondo gli schemi di riferimento indicati da CONSOB e comunque funzionali anche all'assolvimento degli obblighi informativi di Banca d'Italia.

Le Tabelle:

- Tabella 4 “Partecipazioni dei componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo e del DG”;
- Tabella 5 “Partecipazioni degli altri ‘Dirigenti con Responsabilità Strategica’”,

sono redatte ai sensi degli schemi di riferimento indicati da CONSOB⁵⁴.

⁵¹ Redatta ai sensi della Tab. 1 Schema n. 7bis dell'All. 3A del Regolamento adottato con Deliberazione CONSOB 14.05.1999 n. 11971 e successive modifiche ed integrazioni, in attuazione del D.Lgs. 24.02.1998, n. 58; ai sensi del par. 1 della Sez. VI del 37° Agg. della Circ. Bdl n. 285 del 17.12.2013; ai sensi dell'art. 450 del Regolamento EU n.575/2013 (CRR).

⁵² Redatta ai sensi della Tab. 3A Schema n. 7bis dell'All. 3A del Regolamento adottato con Deliberazione CONSOB 14.05.1999 n. 11971 e successive modifiche ed integrazioni, in attuazione del D.Lgs. 24.02.1998, n. 58; ai sensi del par. 1 della Sez. VI del 37° Agg. della Circ. Bdl n. 285 del 17.12.2013; ai sensi dell'art. 450 del Regolamento EU n.575/2013 (CRR).

⁵³ Redatta ai sensi della Tab. 3B Schema n. 7bis dell'All. 3A del Regolamento adottato con Deliberazione CONSOB 14.05.1999 n. 11971 e successive modifiche ed integrazioni, in attuazione del D.Lgs. 24.02.1998, n. 58; ai sensi del par. 1 della Sez. VI del 37° Agg. della Circ. Bdl n. 285 del 17.12.2013; ai sensi dell'art. 450 del Regolamento EU n.575/2013 (CRR).

⁵⁴ Redatte ai sensi delle Tab. 1 e 2 dello Schema n. 7ter dell'All. 3A del Regolamento adottato con Deliberazione CONSOB 14.05.1999 n. 11971 e successive modifiche ed integrazioni, in attuazione del D.Lgs. 24.02.1998, n. 58.

Le Tabelle:

Tabella 6 “Informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni, ripartite per aree di attività”,

è predisposta per le informazioni aggregate per aree di attività nel Gruppo ai sensi delle Disposizioni⁵⁵.

Tabelle 7 e 8 “Piani di compensi basati su strumenti finanziari”,

sono redatte ai sensi degli Schemi di riferimento indicati da CONSOB⁵⁶.

Tabella 9 “Confronto Remunerazione Totale”,

predisposta per le informazioni di confronto della Remunerazione Totale richieste da CONSOB⁵⁷

⁵⁵ Redatta ai sensi del par. 1 della Sez. VI del 37° Agg. della Circ. Bdl n. 285 del 17.12.2013.

⁵⁶ Redatte ai sensi della Tab. 1 (quadro 1 sez. 1 e quadro 1 sez. 2) Schema n. 7 dell'All. 3A del Regolamento adottato con Deliberazione CONSOB 14.05.1999 n. 11971 e successive modifiche ed integrazioni, in attuazione del D.Lgs. 24.02.1998, n. 58; ai sensi dell'art. 450 del Regolamento EU n.575/2013 (CRR).

⁵⁷ Redatta ai sensi dello Schema n. 7bis, Sezione II, Parte Prima, p.1.5, dell'All. 3A del Regolamento adottato con Deliberazione CONSOB 14.05.1999 n. 11971 e successive modifiche ed integrazioni, in attuazione del D.Lgs. 24.02.1998, n. 58.

Tabella 1: Compensi corrisposti ai componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo, al Direttore Generale, agli altri dirigenti con responsabilità strategiche e altro personale più rilevante

(A) Nome e cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica	(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi	(2) Compensi per la partecipazione a comitati	(3) Compensi variabili non equity		(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair Value dei compensi equity	(8) Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro	Altri compensi per attività di consulenza e professionali
Lucio Igino Zanon di Valgjurata	Presidente del Consiglio di Amministrazione	01/01/2024 - 31/12/2024	approvazione bilancio 2026			0	0	2,7	0	2,7			0
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				304,8	68,3	0	0			373,1			
(II) Compensi da controllate e collegate				130,0	10,5	0	0			140,5			
(III) Totale				434,8	78,8	0	0	2,7	0	516,3			
Enrico Corradi	Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione	01/01/2024 - 31/12/2024	approvazione bilancio 2026			0	0	2,7	0	2,7			0
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				178,3	81,8	18,6	0			278,7	18,7		
(II) Compensi da controllate e collegate				41,3	11,3	0	0			52,5	0		
(III) Totale				219,6	93,0	18,6	0	2,7	0	333,9			
Luigi Maramotti	Vice Presidente del Consiglio di amministrazione	01/01/2024 - 31/12/2024	approvazione bilancio 2026			0	0	2,7	0	2,7			0
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				74,1	27,5	2,1	0			103,7	0,6 ⁽¹⁾		
(II) Compensi da controllate e collegate				23,3	10,5	0	0			33,8	0		
(III) Totale				97,3	38,0	2,1	0	2,7	0	140,1			
Alessandro Merli	Membro del Consiglio di Amministrazione	01/01/2024 - 31/12/2024	approvazione bilancio 2026			0	0	0	0	0			0
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				99,4	28,0	0	0			127,4			
(II) Compensi da controllate e collegate				23,3	0	0	0			23,3			
(III) Totale				122,7	28,0	0	0	0	0	150,7			
Anna Chiara Svelto	Membro del Consiglio di Amministrazione	01/01/2024 - 31/12/2024	approvazione bilancio 2026			0	0	0	0	0			0
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				74,8	10,8	0	0			85,6			
(II) Compensi da controllate e collegate				0	0	0	0			0			
(III) Totale				74,8	10,8	0	0	0	0	85,6			
Edoardo Prezioso	Membro del Consiglio di Amministrazione	01/01/2024 - 31/12/2024	approvazione bilancio 2026			0	0	0	0	0			0
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				73,8	20,3	11,9	0			106,0	8,9		
(II) Compensi da controllate e collegate				38,5	10,5	0	0			49,0	0		
(III) Totale				112,3	30,8	11,9	0	0	0	155,0			
Elisabetta Gualandri	Membro del Consiglio di Amministrazione	01/01/2024 - 31/12/2024	approvazione bilancio 2026			0	0	0	0	0			0
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				100,5	24,3	0	0			124,7			
(II) Compensi da controllate e collegate				20,1	3,0	0	0			23,1			
(III) Totale				120,6	27,3	0	0	0	0	147,8			
Ernestina Morstofolini	Membro del Consiglio di Amministrazione	01/01/2024 - 31/12/2024	approvazione bilancio 2026			0	0	0	0	0			0
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				74,8	20,3	16,5	0			111,6	18,2		
(II) Compensi da controllate e collegate				23,3	0	0	0			23,3	0		
(III) Totale				98,1	20,3	16,5	0	0	0	134,9			
Giorgia Fontanesi	Membro del Consiglio di Amministrazione	01/01/2024 - 31/12/2024	approvazione bilancio 2026			0	0	0	0	0			0
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				74,8	46,0	18,6	0			139,5	18,7		
(II) Compensi da controllate e collegate				30,5	0	0	0			30,5	0		
(III) Totale				105,3	46,0	18,6	0	0	0	170,0			92

Tabella 1: Compensi corrisposti ai componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo, al Direttore Generale, agli altri dirigenti con responsabilità strategiche e altro personale più rilevante

(A) Nome e cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica	(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi	(2) Compensi per la partecipazione a comitati	(3) Compensi variabili non equity		(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair Value dei compensi equity	(8) Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro	Altri compensi per attività di consulenza e professionali
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili						
Giovanni Viani	Membro del Consiglio di Amministrazione	01/01/2024 - 31/12/2024	approvazione bilancio 2026			0	0	0	0	0	0		0
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				74,1	1,0	0	0			75,1			
(II) Compensi da controllate e collegate				0	0	0	0			0			
(III) Totale				74,1	1,0	0	0	0	0	75,1			
Mariaelena Fontanesi	Membro del Consiglio di Amministrazione	01/01/2024 - 31/12/2024	approvazione bilancio 2026			0	0	0	0	0	0		0
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				74,8	0	0	0			74,8			
(II) Compensi da controllate e collegate				0	0	0	0			0			
(III) Totale				74,8	0	0	0	0	0	74,8			
Paola Agnese Bongini	Membro del Consiglio di Amministrazione	01/01/2024 - 31/12/2024	approvazione bilancio 2026			0	0	0	0	0	0		0
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				86,0	20,0	0	0			106,0			
(II) Compensi da controllate e collegate				31,3	0	0	0			31,3			
(III) Totale				117,2	20,0	0	0	0	0	137,2			
Anna Maria Allievi	Presidente del Collegio Sindacale	01/01/2024 - 31/12/2024	approvazione bilancio 2024			0	0	0	0	0	0		0
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				66,0	74,3	0	0			140,3			
(II) Compensi da controllate e collegate				0	0	0	0			0			
(III) Totale				66,0	74,3	0	0	0	0	140,3			
Giulio Morandi	Sindaco effettivo	01/01/2024 - 31/12/2024	approvazione bilancio 2024			0	0	0	0	0	0		0
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				52,0	54,8	0	0			106,8			
(II) Compensi da controllate e collegate				60,0	23,5	0	0			83,5			
(III) Totale				112,0	78,3	0	0	0	0	190,3			
Maria Paglia	Sindaco effettivo	01/01/2024 - 31/12/2024	approvazione bilancio 2024			0	0	0	0	0	0		0
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				52,0	54,8	0	0			106,8			
(II) Compensi da controllate e collegate				55,4	18,8	0	0			74,1			
(III) Totale				107,4	73,5	0	0	0	0	180,9			

Tabella 1: Compensi corrisposti ai componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo, al Direttore Generale, agli altri dirigenti con responsabilità strategiche e altro personale più rilevante

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
						Compensi variabili non equity	Benefici non monetari					
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Angelo Campani	Direttore Generale Condirettore Generale	01/02/2024 - 31/12/2024 01/01/2024 - 31/01/2024	a revoca			0	0	13,2	0	13,2		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		379,2	0	365,6	0			0	744,8	402,8		0
(II) Compensi da controllate e collegate		35,5	9,8	0	0			0	45,3	0		0
(III) Totale		414,7	9,8	365,6	0			13,2	0	803,3		
Stefano Morellini	Condirettore Generale Vice Direttore Generale	01/02/2024 - 31/12/2024 01/01/2024 - 31/01/2024	a revoca			0	0	10,7	0	10,7		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		304,1	0	224,3	0			0	528,4	316,2	450,0 ⁽²⁾	0
(II) Compensi da controllate e collegate		59,8	0	0	0			0	59,8	0		0
(III) Totale		363,9	0	224,3	0			10,7	0	598,8		
Stefano Pilastri	Condirettore Generale Vice Direttore Generale	01/02/2024 - 31/12/2024 01/01/2024 - 31/01/2024	a revoca			0	0	12,4	0	12,4		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		330,0	0	342,0	0			0	672,0	324,9		0
(II) Compensi da controllate e collegate		74,7	11,3	0	0			0	85,9	324,9		0
(III) Totale		404,7	11,3	342,0	0			12,4	0	770,3		
Giuliano Cassinadri	Vice Direttore Generale	01/01/2024 - 31/12/2024	a revoca			0	0	13,1	0	13,1		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		265,0	0	188,2	0			0	453,2	136,1		0
(II) Compensi da controllate e collegate		43,1	0	0	0			0	43,1	0		0
(III) Totale		308,1	0	188,2	0			13,1	0	509,3		
9 risorse	Dirigenti con Responsabilità Strategiche	01/01/2024 - 31/12/2024	a revoca			0	0	95,2	0	95,2		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		1.411,3	0	1.287,8	0			0	2.699,1	1.165,9		0
(II) Compensi da controllate e collegate		234,8	0	0	0			0	234,8	0		0
(III) Totale		1.646,1	0	1.287,8	0			95,2	0	3.029,2		
6 risorse	Dirigenti con Responsabilità Strategiche - Funzioni di Controllo	01/01/2024 - 31/12/2024	a revoca			0	0	52,2	0	52,2		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		950,9	0	215,0	0			0	1.166,0	82,3	210,0 ⁽²⁾	0
(II) Compensi da controllate e collegate		0	0	0	0			0	0	0		0
(III) Totale		950,9	0	215,0	0			52,2	0	1.218,1		
13 risorse	Altro Personale più rilevante di Credembanca	01/01/2024 - 31/12/2024	a revoca			0	0	107,1	0	107,1		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		3.159,7	0	1.051,4	0			0	4.211,1	853,6		0
(II) Compensi da controllate e collegate		32,0	0	0	0			0	32,0	0		0
(III) Totale		3.191,7	0	1.051,4	0			107,1	0	4.350,2		
18 risorse	Altro Personale più rilevante delle Società controllate	01/01/2024 - 31/12/2024	a revoca			0	0	106,7	0	106,7		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		0	0	0	0			0	0	0		0
(II) Compensi da controllate e collegate		5.921,4	5,0	1.518,9	0			0	7.445,3	957,2		0
(III) Totale		5.921,4	5,0	1.518,9	0			106,7	0	7.552,0		

⁽¹⁾ Importo SISPRE anni precedenti.

⁽²⁾ Importo complessivo dei pagamenti collegati alla risoluzione del rapporto di lavoro (good exit e/o PNC). Gli Organi competenti hanno determinato tali compensi sulla base dell'operato dei soggetti come previsto dalle normative e dalle Politiche di Gruppo tempo per tempo vigenti.

Note alla Tabella 1: Compensi corrisposti ai componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo, al Direttore Generale, agli altri dirigenti con responsabilità strategiche e altro personale più rilevante

Nome e cognome	compensi fissi					Compensi per la partecipazione a comitati						
	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea	gettoni di presenza	rimborsi forfettari	compensi per particolari cariche	retribuzioni fisse	Comitato Esecutivo	Comitato Fidi	Comitato Rischi e Sostenibilità Gruppo	Comitato Nomine	Comitato Remunerazioni	Comitato Amministratori Indipendenti	altri comitati ⁽¹⁾
Lucio Igino Zanon di Valgiurata	78,3	40,5	0,0	316,0	0,0	20,3	0,0	15,3	3,5	5,3	0,0	24,0
Enrico Corradi	70,3	37,8	0,0	111,5	0,0	20,3	21,0	0,0	0,0	0,0	0,0	40,5
Luigi Maramotti	60,3	37,0	0,0	0,0	0,0	19,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	8,3
Alessandro Merli	60,3	37,0	0,0	25,3	0,0	0,0	0,0	13,8	3,5	5,3	5,5	0,0
Anna Chiara Svelto	45,3	29,5	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	5,3	5,5	0,0
Edoardo Prezioso	76,3	36,0	0,0	0,0	0,0	20,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Elisabetta Gualandri	57,3	34,0	0,0	29,2	0,0	0,0	0,0	15,3	3,5	0,0	5,5	0,0
Ernestina Morstofolini	60,3	37,8	0,0	0,0	0,0	20,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Giorgia Fontanesi	68,3	37,0	0,0	0,0	0,0	20,3	21,0	0,0	0,0	0,0	0,0	4,8
Giovanni Viani	45,3	28,8	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,0
Mariaelena Fontanesi	45,3	29,5	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Paola Agnese Bongini	68,3	36,8	0,0	12,2	0,0	0,0	0,0	14,5	0,0	0,0	5,5	0,0
Anna Maria Alievi	42,0	24,0	0,0	0,0	0,0	16,5	5,3	12,0	3,0	4,5	4,5	28,5
Giulio Morandi	80,5	31,5	0,0	0,0	0,0	15,8	6,0	12,0	0,0	0,0	0,0	21,0
Maria Paglia	77,4	30,0	0,0	0,0	0,0	16,5	6,0	12,0	0,0	0,0	0,8	19,5
Angelo Campani	28,0	7,5	0,0	0,0	379,2							
Stefano Morellini	29,0	2,8	0,0	28,0	304,1							
Stefano Pilastri	17,3	8,3	0,0	49,1	330,0							
Giuliano Cassinadri	31,3	11,8	0,0	0,0	265,0							
Dirigenti con Responsabilità Strategiche	141,5	8,3	0,0	85,1	1.411,3							
Dirigenti con Responsabilità Strategiche - Funzioni di Controllo	0,0	0,0	0,0	0,0	950,9							
Altro Personale più rilevante di Credembanca	30,0	0,0	0,0	4,0	3.157,7							
Altro Personale più rilevante delle Società controllate	231,6	30,5	0,0	125,0	5.534,3							

⁽¹⁾ per i Sindaci, sono riportati anche i gettoni di presenza delle riunioni del Collegio Sindacale

Tabella 2: Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle *stock option*, a favore dei componenti dell'Organo di Amministrazione, del Direttore Generale, degli altri dirigenti con responsabilità strategiche e dell'altro personale più rilevante

Tabella 2: Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle *stock option*, a favore dei componenti dell'Organo di Amministrazione, del Direttore Generale, degli altri dirigenti con responsabilità strategiche e dell'altro personale più rilevante

(A)	(B)	(1)	Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio					Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuibili		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio	
			(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	
Nome e cognome	Carica	Piano	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Fair Value alla data di assegnazione	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione ¹	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione ²	Fair Value	
Edoardo Preziosi	Amministratore e membro del Comitato Esecutivo													
		Sistema premiante 2024 (delibera 18/01/24)			azioni ordinarie Credem 1.979	24,2	0; 2; 3; 4; 5	13/03/25	12,25			azioni ordinarie Credem 970	11,9	8,9
		sistemi premianti anni precedenti (delibere 20/01/23; 20/01/22)	azioni ordinarie Credem 1.839	3						0		azioni ordinarie Credem 206	2,5	8,3
(II) Compensi da controllate e collegate						24,2							14,4	17,2
(III) Totale														
Angelo Campani	Direttore Generale dal 01/02/2023 Condirettore Generale fino al 31/01/2023 (vedasi tabella 1)													
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Sistema premiante 2024 (delibera 18/01/24)			azioni ordinarie Credem 35.927	440,0	0; 2; 3; 4; 5	13/03/25	12,25			azioni ordinarie Credem 13.065	160,0	175,1
		sistemi premianti anni precedenti (delibere 20/01/23; 20/01/22; 21/01/21; 19/12/19; 20/12/18)	azioni ordinarie Credem 60.623	3						0		azioni ordinarie Credem 22.160	271,4	227,7
(II) Compensi da controllate e collegate						440,0							431,4	402,8
(III) Totale														

Tabella 2: Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle *stock option*, a favore dei componenti dell'Organo di Amministrazione, del Direttore Generale, degli altri dirigenti con responsabilità strategiche e dell'altro personale più rilevante

(A)	(B)	(1)	Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio					Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuibili		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio
			(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
Nome e cognome	Carica	Piano	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Fair Value alla data di assegnazione	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione ¹	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione ²	Fair Value
Stefano Morellini	Condirettore Generale dal 01/02/2023 Vice Direttore Generale fino al 31/01/2023 (vedasi tabella 1)												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Sistema premiante 2024 (delibera 18/01/24)			azioni ordinarie Credem 28.742	352,0	0; 2; 3; 4; 5	13/03/25	12,25		azioni ordinarie Credem 10.452	128,0	140,1
		sistemi premiati anni precedenti (delibere 20/01/23; 20/01/22; 21/01/21; 19/12/19; 20/12/18)	azioni ordinarie Credem 44.491	3						0	azioni ordinarie Credem 17.529	214,7	176,2
(II) Compensi da controllate e collegate						352,0							
(III) Totale												342,7	316,2
Stefano Pilastri	Condirettore Generale dal 01/02/2023 Vice Direttore Generale fino al 31/01/2023 (vedasi tabella 1)												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Sistema premiante 2024 (delibera 18/01/24)			azioni ordinarie Credem 28.742	352,0	0; 2; 3; 4; 5	13/03/25	12,25		azioni ordinarie Credem 10.452	128,0	140,1
		sistemi premiati anni precedenti (delibere 20/01/23; 20/01/22; 21/01/21; 19/12/19; 20/12/18)	azioni ordinarie Credem 49.809	3						0	azioni ordinarie Credem 18.386	225,2	184,9
(II) Compensi da controllate e collegate						352,0							
(III) Totale												353,2	324,9
Giuliano Cassinadri	Vice Direttore Generale												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Sistema premiante 2024 (delibera 18/01/24)			azioni ordinarie Credem 23.353	286,0	0; 2; 3; 4; 5	13/03/25	12,25		azioni ordinarie Credem 8.492	104,0	0,9
		sistemi premiati anni precedenti (delibere 20/01/23; 20/01/22; 21/01/21; 19/12/19; 20/12/18)	azioni ordinarie Credem 32.843	3						0	azioni ordinarie Credem 11.444	140,2	135,2
(II) Compensi da controllate e collegate						286,0							
(III) Totale												244,2	136,1

Tabella 2: Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle *stock option*, a favore dei componenti dell'Organo di Amministrazione, del Direttore Generale, degli altri dirigenti con responsabilità strategiche e dell'altro personale più rilevante

(A)	(B)	(1)	Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio					(9)	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuibili	Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio
			(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)				
Nome e cognome	Carica	Piano	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Fair Value alla data di assegnazione	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione ¹	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione ²	Fair Value
9 risorse	Dirigenti con Responsabilità Strategiche												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Sistema premiante 2024 (delibera 18/01/24)			azioni ordinarie Credem 107.051	1.311,0	0; 2; 3; 4; 5	13/03/25	12,25		azioni ordinarie Credem 52.596	644,1	521,7
		altri sistemi variabili fidelizzanti (delibera 21/03/24)			azioni ordinarie Credem 1.113	10,0	0; 2; 3; 4	21/03/24	12,25		azioni ordinarie Credem 668	8,2	0
		sistemi premianti anni precedenti (delibere 20/01/23; 20/01/22; 21/01/21; 19/12/19; 20/12/18)	azioni ordinarie Credem 124.756	3						0	azioni ordinarie Credem 57.752	707,3	644,2
(II) Compensi da controllate e collegate						1.321,0						1.359,6	1.165,9
(III) Totale													

6 risorse	Dirigenti con Responsabilità Strategiche - Funzioni di Controllo												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Sistema premiante 2024 (delibera 18/01/24)			azioni ordinarie Credem 6.277	76,9	0; 2; 3; 4	13/03/25	12,25		azioni ordinarie Credem 3.766	46,1	30,6
		sistemi premianti anni precedenti (delibere 20/01/23; 20/01/22; 21/01/21; 19/12/19; 20/12/18)	azioni ordinarie Credem 7.920	3						0	azioni ordinarie Credem 6.735	82,5	51,7
(II) Compensi da controllate e collegate						76,9						128,6	82,3
(III) Totale													

13 risorse	Altro Personale più rilevante di Credembanca												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Sistema premiante 2024 (delibera 18/01/24)			azioni ordinarie Credem 82.596	1.011,5	0; 2; 3; 4	13/03/25	12,25		azioni ordinarie Credem 49.559	607,0	402,5
		sistemi premianti anni precedenti (delibere 20/01/23; 20/01/22; 08/07/21; 21/01/21; 19/12/19; 20/12/18)	azioni ordinarie Credem 66.026	3						0	azioni ordinarie Credem 37.322	457,1	451,0
(II) Compensi da controllate e collegate						1.011,5						1.064,0	853,6
(III) Totale													

Tabella 2: Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle *stock option*, a favore dei componenti dell'Organo di Amministrazione, del Direttore Generale, degli altri dirigenti con responsabilità strategiche e dell'altro personale più rilevante

(A)	(B)	(1)	Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio					Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuibili		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio
			(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
Nome e cognome	Carica	Piano	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Fair Value alla data di assegnazione	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione ¹	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione ²	Fair Value
18 risorse	Altro Personale più rilevante delle Società controllate												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio													
(II) Compensi da controllate e collegate													
		Sistema premiante 2024 (delibere 01/03/24, 04/03/24, 05/03/24, 06/03/24, 21/03/24 e 02/04/24)			azioni ordinarie Credem 77.537	1.051,5	0; 2; 3; 4; 5	13/03/25	12,25		azioni ordinarie Credem 39.806	487,5	388,2
		altri sistemi variabili fidelizzanti			azioni ordinarie Credem 45.631	558,8	0; 2; 3; 4; 5	13/03/25	12,25		azioni ordinarie Credem 23.390	286,5	82,6
		sistemi premianti anni precedenti (delibere 28/02/23, 03/03/23, 06/03/23, 07/03/23, 08/03/23 e 03/04/23; 04/03/22, 07/03/22, 08/03/22, 09/03/22 e 06/04/22; 05/03/21, 08/03/21, 09/03/21, 10/03/21 e 06/04/21; 06/03/20, 10/03/20, 11/03/20 e 06/04/20; 08/03/19, 12/03/19 e 05/04/19)		azioni ordinarie Credem 104.215	3				0	azioni ordinarie Credem 44.182	541,1	486,5	
(III) Totale						1.610,3						1.315,1	957,2

¹ Media delle quotazioni ufficiali del titolo del mese precedente la data in cui il cda (07/03/2024) ha deliberato il riconoscimento dei premi (cfr. paragrafi 22, 24 e 25 della presente Relazione all'Assemblea).

² Il valore è determinato sulla base della media delle quotazioni ufficiali del titolo del mese precedente la data in cui il cda (07/03/2024) ha accertato la maturazione delle condizioni per l'attribuzione delle quote dei compensi variabili assegnati nell'anno di riferimento e negli anni precedenti. La consegna effettiva delle azioni nel deposito titoli dei beneficiari avviene successivamente a tale data (con quotazione di consegna determinata come media delle quotazioni ufficiali del titolo del mese precedente tale data).

Tabella 3: Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'Organo di Amministrazione, del Direttore Generale, degli altri dirigenti con responsabilità strategiche e dell'altro personale più rilevante

(A) Nome e cognome	(B) Carica	(1) Piano	(2) Bonus dell'anno			(3) Bonus di anni precedenti			(4) Altri bonus
			(A) Erogabile/ Erogato		(B) Differito	(C) Periodo di differimento	(A) Non più erogabili	(B) Erogabile/ Erogati	
Enrico Corradi	Amministratore e membro del Comitato Esecutivo								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Sistema premiante 2024 (delibera 18/01/24)	11,9	11,4	5				
		sistemi premianti anni precedenti (delibere 20/01/23; 20/01/22; 21/01/21; 19/12/19; 20/12/18)					6,8	12,2	
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			11,9	11,4		0	6,8	12,2	0

Giorgia Fontanesi	Amministratore e membro del Comitato Esecutivo								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Sistema premiante 2024 (delibera 18/01/24)	11,9	11,4	5				
		sistemi premianti anni precedenti (delibere 20/01/23; 20/01/22; 21/01/21; 19/12/19; 20/12/18)					6,8	12,2	
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			11,9	11,4		0	6,8	12,2	0

Ernestina Morstofolini	Amministratore e membro del Comitato Esecutivo								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Sistema premiante 2024 (delibera 18/01/24)	11,9	11,4	5				
		sistemi premianti anni precedenti (delibere 20/01/23; 20/01/22; 21/01/21)					4,7	10,1	
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			11,9	11,4		0	4,7	10,1	0

Luigi Maramotti	Amministratore e membro del Comitato Esecutivo fino al 29/04/2021								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		sistemi premianti anni precedenti (delibere 19/12/19; 20/12/18)					2,1	2,1	
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			0	0		0	2,1	2,1	0

Tabella 3: Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'Organo di Amministrazione, del Direttore Generale, degli altri dirigenti con responsabilità strategiche e dell'altro personale più rilevante

(A) Nome e cognome	(B) Carica	(1) Piano	(2) Bonus dell'anno			(3) Bonus di anni precedenti			(4) Altri bonus	
			Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti				
			(A) Erogabile/ Erogato	(B) Differito	(C) Periodo di differimento	(A) Non più erogabili	(B) Erogabile/ Erogati	(C) Ancora differiti		
Edoardo Prezioso	Amministratore e membro del Comitato Esecutivo									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Sistema premiante 2024 (delibera 18/01/24)	11,9	11,4	5						
	sistemi premianti anni precedenti (delibere 20/01/23; 20/01/22)						4,7	8,0		
(II) Compensi da controllate e collegate										
(III) Totale		11,9	11,4			0	4,7	8,0	0	
Angelo Campani	Direttore Generale dal 01/02/2023 Condirettore Generale fino al 31/01/2023 (vedasi tabella 1)									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Sistema premiante 2024 (delibera 18/01/24)	160,0	200,0	5						
	altri sistemi variabili fidelizzanti							75,0		
	sistemi premianti anni precedenti (delibere 20/01/23; 20/01/22; 21/01/21; 19/12/19; 20/12/18)						130,6	312,0		
(II) Compensi da controllate e collegate										
(III) Totale		160,0	200,0			0	130,6	312,0	75,0	

Tabella 3: Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'Organo di Amministrazione, del Direttore Generale, degli altri dirigenti con responsabilità strategiche e dell'altro personale più rilevante

(A) Nome e cognome	(B) Carica	(1) Piano	(2) Bonus dell'anno			(3) Bonus di anni precedenti			(4) Altri bonus
			(A) Erogabile/ Erogato	(B) Differito	(C) Periodo di differimento	(A) Non più erogabili	(B) Erogabile/ Erogati	(C) Ancora differiti	
Stefano Morellini	Condirettore Generale dal 01/02/2023 Vice Direttore Generale fino al 31/01/2023 (vedasi tabella 1)								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Sistema premiante 2024 (delibera 18/01/24)	128,0	160,0	5				
		altri sistemi variabili fidelizzanti							15,8
		sistemi premianti anni precedenti (delibere 20/01/23; 20/01/22; 21/01/21; 19/12/19; 20/12/18)					80,5	243,0	
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			128,0	160,0		0	80,5	243,0	15,8

Stefano Pilastri	Condirettore Generale dal 01/02/2023 Vice Direttore Generale fino al 31/01/2023 (vedasi tabella 1)								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Sistema premiante 2024 (delibera 18/01/24)	128,0	160,0	5				
		altri sistemi variabili fidelizzanti							0
		sistemi premianti anni precedenti (delibere 20/01/23; 20/01/22; 21/01/21; 19/12/19; 20/12/18)					107,0	255,0	
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			128,0	160,0		0	107,0	255,0	0

Giuliano Cassinadri	Vice Direttore Generale								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Sistema premiante 2024 (delibera 18/01/24)	104,0	130,0	5				
		altri sistemi variabili fidelizzanti							25,0
		sistemi premianti anni precedenti (delibere 20/01/23; 20/01/22; 21/01/21; 19/12/19; 20/12/18)					59,2	172,0	
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			104,0	130,0		0	59,2	172,0	25,0

Tabella 3: Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'Organo di Amministrazione, del Direttore Generale, degli altri dirigenti con responsabilità strategiche e dell'altro personale più rilevante

(A) Nome e cognome	(B) Carica	(1) Piano	(2) Bonus dell'anno			(3) Bonus di anni precedenti			(4) Altri bonus	
			(A) Erogabile/ Erogato	(B) Differito	(C) Periodo di differimento	(A) Non più erogabili	(B) Erogabile/ Erogati	(C) Ancora differiti		
9 risorse	Dirigenti con Responsabilità Strategiche									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Sistema premiante 2024 (delibera 18/01/24)	644,1	591,9	4, 5					
		altri sistemi variabili fidelizzanti	7,7	4,0	2; 3; 4				195,8	
		sistemi premianti anni precedenti (delibere 20/01/23; 20/01/22; 21/01/21; 19/12/19; 20/12/18)				0	440,3	706,6		
(II) Compensi da controllate e collegate										
(III) Totale			651,8	595,9		0	440,3	706,6	195,8	
6 risorse	Dirigenti con Responsabilità Strategiche - Funzioni di Controllo									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Sistema premiante 2024 (delibera 18/01/24)	118,4	30,7	4					
		altri sistemi variabili fidelizzanti							51,7	
		sistemi premianti anni precedenti (delibere 20/01/23; 20/01/22; 21/01/21; 19/12/19; 20/12/18)					44,9	59,8		
(II) Compensi da controllate e collegate										
(III) Totale			118,4	30,7		0	44,9	59,8	51,7	
13 risorse	Altro Personale più rilevante di Credembanca									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Sistema premiante 2024 (delibera 18/01/24; 21/03/24)	606,9	404,6	4					
		altri sistemi variabili fidelizzanti		67,6					180,0	
		sistemi premianti anni precedenti (delibere 20/01/23; 20/01/22; 08/07/21 e 21/01/21; 19/12/19; 20/12/18)					264,5	482,8		
(II) Compensi da controllate e collegate										
(III) Totale			606,9	472,2		0	264,5	482,8	180,0	

Tabella 3: Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'Organo di Amministrazione, del Direttore Generale, degli altri dirigenti con responsabilità strategiche e dell'altro personale più rilevante

(A) Nome e cognome	(B) Carica	(1) Piano	(2) Bonus dell'anno			(3) Bonus di anni precedenti			(4) Altri bonus	
			Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti				
			(A) Erogabile/ Erogato	(B) Differito	(C) Periodo di differimento	(A) Non più erogabili	(B) Erogabile/ Erogati	(C) Ancora differiti		
18 risorse	Altro Personale più rilevante delle Società controllate									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio										
(II) Compensi da controllate e collegate		<p>Sistema premiante 2024 (delibere 01/03/24, 04/03/24, 05/03/24, 06/03/24, 21/03/24 e 02/04/24)</p> <p>altri sistemi variabili fidelizzanti⁽¹⁾</p> <p>sistemi premianti anni precedenti (delibere 28/02/23, 03/03/23, 06/03/23, 07/03/23, 08/03/23, 03/04/23 e 04/04/23; 04/03/22, 07/03/22, 08/03/22, 09/03/22, 05/04/22 e 06/04/22; 05/03/21, 08/03/21, 09/03/21, 10/03/21, 06/04/21 e 07/04/21; 06/03/20, 10/03/20, 11/03/20 e 06/04/20; 08/03/19, 12/03/19 e 05/04/19)</p>	580,8	480,7	4, 5					
			336,8	419,0	2; 3; 4				280,2	
							321,1	1.430,6		
(III) Totale			917,6	899,7		0	321,1	1.430,6	280,2	

⁽¹⁾ L'importo comprende anche le somme accantonate ai fini dei sistemi fidelizzanti di lungo termine dei Consulenti Finanziari. Dette somme sono soggette alla verifica a scadenza delle condizioni di accesso e verranno corrisposte al personale più rilevante in contanti e azioni Credito Emiliano (il numero delle azioni potrà essere definito in base alla quotazione del titolo alla data di riscatto).

Tabella 4: Partecipazioni dei componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo e del Direttore Generale

Cognome e Nome	Carica	Società Partecipata	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente (31/12/2023)	Numero azioni acquistate nel 2024	Note	Numero azioni vendute nel 2024	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso (31/12/2024)
ALLIEVI Anna Maria	Presidente del Collegio Sindacale	CREDEM	0	-		-	0
BONGINI Paola Agnese	Membro del Consiglio di Amministrazione	CREDEM	0	-		-	0
CAMPANI Angelo	Direttore Generale	CREDEM	100.000	37.477	1	-	137.477
CORRADI Enrico	Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione	CREDEM	51.493	1.883	1	-	53.376
FONTANESI Giorgia	Membro del Consiglio di Amministrazione	CREDEM	5.934	1.883	1	-	7.817
FONTANESI Mariaelena	Membro del Consiglio di Amministrazione	CREDEM	0	0		-	0
GUALANDRI Elisabetta	Membro del Consiglio di Amministrazione	CREDEM	0	0		-	0
MARAMOTTI Luigi	Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione	CREDEM	12.422	698	1	-	13.120
MERLI Alessandro	Membro del Consiglio di Amministrazione	CREDEM	0	0		-	0
MORANDI Giulio	Sindaco effettivo	CREDEM	0	0		-	0
MORSTOFOLINI Ernestina	Membro del Consiglio di Amministrazione	CREDEM	792	1.185	1	-	1.977
PAGLIA Maria	Sindaco effettivo	CREDEM	0	0		-	0
PREZIOSO Edoardo	Membro del Consiglio di Amministrazione	CREDEM	0	1.026		-	1.026
SVELTO Anna Chiara	Membro del Consiglio di Amministrazione	CREDEM	0	0		-	0
VIANI Giovanni	Membro del Consiglio di Amministrazione	CREDEM	2.000	0		-	2.000
ZANON DI VALGIURATA Lucio Igino	Presidente del Consiglio di Amministrazione	CREDEM	6.559	0		-	6.559

1 - trattasi di azioni consegnate nell'ambito dei sistemi premianti.

Tabella 5: Partecipazioni degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

18 Dirigenti con Responsabilità strategiche	Società Partecipata	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente (31/12/2023)	Numero azioni acquistate nel 2024 ¹	Numero azioni vendute nel 2024	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso (31/12/2024)
Totale	CREDEM	515.573	211.308	254.025	472.856

¹ di cui 198.308 azioni consegnate nell'ambito dei sistemi premianti

Tabella 6: Informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni, ripartite per area di attività

Area di attività:	Fisso	Variabile	totale
Organi aziendali di supervisione e gestione della capogruppo	2.498	1.065	3.563
Retail banking	346.818	65.275	412.093
Corporate functions	103.123	29.435	132.558
Funzioni aziendali di controllo	12.723	3.103	15.826
Investment banking	6.440	2.935	9.376
Asset management	7.938	4.081	12.019
Altre	11.557	2.336	13.893

Tabella 7: Piani di compensi basati su strumenti finanziari

Nome e cognome o categoria (1)	Carica	QUADRO 1						
		Strumenti finanziari diversi dalle <i>stock option</i> (8)						
		<u>Sezione 1</u> Strumenti relativi a piani, in corso di validità, approvati sulla base di precedenti delibere assembleari						
		Data della delibera assembleare	Tipologia di strumenti finanziari (12)	Numero strumenti finanziari	Data di assegnazione (10)	Eventuale prezzo di acquisto degli strumenti	Prezzo di mercato all'assegnazione ¹	Periodo di vesting (14)
Enrico Corradi	Amministratore e membro del Comitato Esecutivo	24/04/24 26/04/23 28/04/22 29/04/21 30/04/20 30/04/19	azioni ordinarie CreDEM azioni ordinarie CreDEM	1.979 10.093	cda 13/03/25 cpr 10/03/25 (cda 07/03/24 cpr 05/03/24); (cda 09/03/23 cpr 07/03/23); (cda 10/03/22 cpr 08/03/22); (cda 11/03/21 cpr 09/03/21); (cda 12/03/20 cpr 10/03/20)	N.D. N.D.	12,25 8,84; 8,10; 6,64; 4,87; 4,73	0 ; 2 ; 3 ; 4 ; 5 0 ; 2 ; 3 ; 4 ; 5
Giorgia Fontanesi	Amministratore e membro del Comitato Esecutivo	24/04/24 26/04/23 28/04/22 29/04/21 30/04/20 30/04/19	azioni ordinarie CreDEM azioni ordinarie CreDEM	1.979 10.093	cda 13/03/25 cpr 10/03/25 (cda 07/03/24 cpr 05/03/24); (cda 09/03/23 cpr 07/03/23); (cda 10/03/22 cpr 08/03/22); (cda 11/03/21 cpr 09/03/21); (cda 12/03/20 cpr 10/03/20)	N.D. N.D.	12,25 8,84; 8,10; 6,64; 4,87; 4,73	0 ; 2 ; 3 ; 4 ; 5 0 ; 2 ; 3 ; 4 ; 5
Ernestina Morstofolini	Amministratore e membro del Comitato Esecutivo	24/04/24 26/04/23 28/04/22 29/04/21	azioni ordinarie CreDEM azioni ordinarie CreDEM	1.979 5.627	cda 13/03/25 cpr 10/03/25 (cda 07/03/24 cpr 05/03/24); (cda 09/03/23 cpr 07/03/23); (cda 10/03/22 cpr 08/03/22)	N.D. N.D.	12,25 8,84; 8,10; 6,64	0 ; 2 ; 3 ; 4 ; 5 0 ; 2 ; 3 ; 4 ; 5 0 ; 2 ; 3 ; 4 ; 5
Edoardo Prezioso	Amministratore e membro del Comitato Esecutivo	24/04/24 26/04/23 28/04/22	azioni ordinarie CreDEM azioni ordinarie CreDEM	1.979 4.013	cda 13/03/25 cpr 10/03/25 (cda 07/03/24 cpr 05/03/24); (cda 09/03/23 cpr 07/03/23)	N.D. N.D.	12,25 8,84; 8,10	0 ; 2 ; 3 ; 4 ; 5 0 ; 2 ; 3 ; 4 ; 5
Luigi Maramotti	Amministratore e membro del Comitato Esecutivo fino al 29/04/2021 (vedasi tabella 1)	30/04/20 30/04/19	azioni ordinarie CreDEM	4.466	(cda 11/03/21 cpr 09/03/21); (cda 12/03/20 cpr 10/03/20)	N.D.	4,87; 4,73	0 ; 2 ; 3 ; 4 ; 5 0 ; 2 ; 3 ; 4 ; 5

Tabella 7: Piani di compensi basati su strumenti finanziari

Nome e cognome o categoria (1)	Carica	QUADRO 1						
		Strumenti finanziari diversi dalle <i>stock option</i> (8)						
		<u>Sezione 1</u> Strumenti relativi a piani, in corso di validità, approvati sulla base di precedenti delibere assembleari						
		Data della delibera assembleare	Tipologia di strumenti finanziari (12)	Numero strumenti finanziari	Data di assegnazione (10)	Eventuale prezzo di acquisto degli strumenti	Prezzo di mercato all'assegnazione ¹	Periodo di vesting (14)
Angelo Campani	Direttore Generale	24/04/24	azioni ordinarie Credem	35.927	cda 13/03/25 cpr 10/03/25	N.D.	12,25	0 ; 2 ; 3 ; 4 ; 5
		26/04/23						
		28/04/22						
		29/04/21	azioni ordinarie Credem	207.682	(cda 07/03/24 cpr 05/03/24); (cda 09/03/23 cpr 07/03/23); (cda 10/03/22 cpr 08/03/22); (cda 11/03/21 cpr 09/03/21); (cda 12/03/20 cpr 10/03/20)	N.D.	8,84; 8,10; 6,64; 4,87; 4,73	0 ; 2 ; 3 ; 4 ; 5 0 ; 2 ; 3 ; 4 ; 5
		30/04/20						
		30/04/19						
Stefano Morellini	Condirettore Generale	24/04/24	azioni ordinarie Credem	28.742	cda 13/03/25 cpr 10/03/25	N.D.	12,25	0 ; 2 ; 3 ; 4 ; 5
		26/04/23						
		28/04/22						
		29/04/21	azioni ordinarie Credem	152.810	(cda 07/03/24 cpr 05/03/24); (cda 09/03/23 cpr 07/03/23); (cda 10/03/22 cpr 08/03/22); (cda 11/03/21 cpr 09/03/21); (cda 12/03/20 cpr 10/03/20)	N.D.	8,84; 8,10; 6,64; 4,87; 4,73	0 ; 2 ; 3 ; 4 ; 5 0 ; 2 ; 3 ; 4 ; 5
		30/04/20						
		30/04/19						
Stefano Pilastri	Condirettore Generale	24/04/24	azioni ordinarie Credem	28.742	cda 13/03/25 cpr 10/03/25	N.D.	12,25	0 ; 2 ; 3 ; 4 ; 5
		26/04/23						
		28/04/22						
		29/04/21	azioni ordinarie Credem	165.940	(cda 07/03/24 cpr 05/03/24); (cda 09/03/23 cpr 07/03/23); (cda 10/03/22 cpr 08/03/22); (cda 11/03/21 cpr 09/03/21); (cda 12/03/20 cpr 10/03/20)	N.D.	8,84; 8,10; 6,64; 4,87; 4,73	0 ; 2 ; 3 ; 4 ; 5 0 ; 2 ; 3 ; 4 ; 5
		30/04/20						
		30/04/19						
Giuliano Cassinadri	Vice Direttore Generale	24/04/24	azioni ordinarie Credem	23.353	cda 13/03/25 cpr 10/03/25	N.D.	12,25	0 ; 2 ; 3 ; 4 ; 5
		26/04/23						
		28/04/22						
		29/04/21	azioni ordinarie Credem	117.083	(cda 07/03/24 cpr 05/03/24); (cda 09/03/23 cpr 07/03/23); (cda 10/03/22 cpr 08/03/22); (cda 11/03/21 cpr 09/03/21); (cda 12/03/20 cpr 10/03/20)	N.D.	8,84; 8,10; 6,64; 4,87; 4,73	0 ; 2 ; 3 ; 4 ; 5 0 ; 2 ; 3 ; 4 ; 5
		30/04/20						
		30/04/19						

Tabella 7: Piani di compensi basati su strumenti finanziari

Nome e cognome o categoria (1)	Carica	QUADRO 1						
		Strumenti finanziari diversi dalle <i>stock option</i> (8)						
		<u>Sezione 1</u> Strumenti relativi a piani, in corso di validità, approvati sulla base di precedenti delibere assembleari						
		Data della delibera assembleare	Tipologia di strumenti finanziari (12)	Numero strumenti finanziari	Data di assegnazione (10)	Eventuale prezzo di acquisto degli strumenti	Prezzo di mercato all'assegnazione ¹	Periodo di vesting (14)
		24/04/24	azioni ordinarie CreDEM	107.051	cda 13/03/25 cpr 10/03/25	N.D.	12,25	0 ; 2 ; 3 ; 4 ; 5
9 risorse	Dirigenti con Responsabilità Strategiche	26/04/23 28/04/22 29/04/21 30/04/20 30/04/19	azioni ordinarie CreDEM	598.725	(cda 07/03/24 cpr 05/03/24); (cda 09/03/23 cpr 07/03/23); (cda 10/03/22 cpr 08/03/22); (cda 11/03/21 cpr 09/03/21); (cda 12/03/20 cpr 10/03/20)	N.D.	8,84; 8,10; 6,64; 4,87; 4,73	0 ; 2 ; 3 ; 4 ; 5 0 ; 2 ; 3 ; 4 ; 5
		24/04/24	azioni ordinarie CreDEM	6.277	cda 13/03/25 cpr 10/03/25	N.D.	12,25	0 ; 2 ; 3 ; 4 ; 5
6 risorse	Dirigenti con Responsabilità Strategiche - Funzioni di Controllo	26/04/23 28/04/22 29/04/21 30/04/20 30/04/19	azioni ordinarie CreDEM	68.161	(cda 07/03/24 cpr 05/03/24); (cda 09/03/23 cpr 07/03/23); (cda 10/03/22 cpr 08/03/22); (cda 11/03/21 cpr 09/03/21); (cda 12/03/20 cpr 10/03/20)	N.D.	8,84; 8,10; 6,64; 4,87; 4,73	0 ; 2 ; 3 ; 4 ; 5 0 ; 2 ; 3 ; 4 ; 5
		24/04/24	azioni ordinarie CreDEM	82.596	cda 13/03/25 cpr 10/03/25	N.D.	12,25	0 ; 2 ; 3 ; 4 ; 5
13 risorse	Altro Personale più rilevante di Credembanca	26/04/23 28/04/22 29/04/21 30/04/20 30/04/19	azioni ordinarie CreDEM	392.026	(cda 07/03/24 cpr 05/03/24); (cda 09/03/23 cpr 07/03/23); (cda 10/03/22 cpr 08/03/22); (cda 11/03/21 cpr 09/03/21); (cda 12/03/20 cpr 10/03/20)	N.D.	8,84; 8,10; 6,64; 4,87; 4,73	0 ; 2 ; 3 ; 4 ; 5 0 ; 2 ; 3 ; 4 ; 5
		24/04/24	azioni ordinarie CreDEM	77.537	cda 13/03/25 cpr 10/03/25	N.D.	12,25	0 ; 2 ; 3 ; 4 ; 5 0 ; 2 ; 3 ; 4
18 risorse	Altro Personale più rilevante delle Società controllate	26/04/23 28/04/22 29/04/21 30/04/20 30/04/19	azioni ordinarie CreDEM	449.479	(cda 07/03/24 cpr 05/03/24); (cda 09/03/23 cpr 07/03/23); (cda 10/03/22 cpr 08/03/22); (cda 11/03/21 cpr 09/03/21); (cda 12/03/20 cpr 10/03/20)	N.D.	8,84; 8,10; 6,64; 4,87; 4,73	[0 ; 2 ; 3 ; 4 ; 5] [0 ; 2 ; 3 ; 4] [0 ; 2 ; 3 ; 4 ; 5] [0 ; 2 ; 3 ; 4] [0 ; 2 ; 3 ; 4 ; 5] [0 ; 2 ; 3 ; 4] 0 ; 2 ; 3 ; 4 ; 5 0 ; 2 ; 3 ; 4 ; 5

¹ Media delle quotazioni ufficiali del titolo del mese precedente la data in cui il cda ha deliberato il riconoscimento dei premi

Tabella 8: Piani di compensi basati su strumenti finanziari

Nome e cognome o categoria (1)	Carica	QUADRO 1						
		Strumenti finanziari diversi dalle stock option						
		Sezione 2 Strumenti di nuova assegnazione in base alla decisione: <input checked="" type="checkbox"/> del c.d.a. di proposta per l'assemblea <input type="checkbox"/> dell'organo competente per l'attuazione della delibera dell'assemblea						
		Data della relativa delibera assembleare (9)	Tipologia di strumenti finanziari (12)	Numero strumenti finanziari assegnati	Data di assegnazione (10)	Eventuale prezzo di acquisto degli strumenti	Prezzo di mercato all'assegnazione	Periodo di vesting (14)
Enrico Corradi	Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione	30/04/25	azioni ordinarie Credem	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	0 ; 2; 3 ; 4; 5
Giorgia Fontanesi	Membro del Consiglio di Amministrazione	30/04/25	azioni ordinarie Credem	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	0 ; 2; 3 ; 4; 5
Ernestina Morstofolini	Membro del Consiglio di Amministrazione	30/04/25	azioni ordinarie Credem	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	0 ; 2; 3 ; 4; 5
Edoardo Prezioso	Membro del Consiglio di Amministrazione	30/04/25	azioni ordinarie Credem	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	0 ; 2; 3 ; 4; 5

Tabella 8: Piani di compensi basati su strumenti finanziari

Nome e cognome o categoria (1)	Carica	QUADRO 1						
		Strumenti finanziari diversi dalle stock option						
		Sezione 2 Strumenti di nuova assegnazione in base alla decisione: <input checked="" type="checkbox"/> del c.d.a. di proposta per l'assemblea <input type="checkbox"/> dell'organo competente per l'attuazione della delibera dell'assemblea (9)						
		Data della relativa delibera assembleare (12)	Tipologia di strumenti finanziari (12)	Numero strumenti finanziari assegnati (10)	Data di assegnazione (10)	Eventuale prezzo di acquisto degli strumenti	Prezzo di mercato all'assegnazione	Periodo di vesting (14)
Angelo Campani	Direttore Generale	30/04/25	azioni ordinarie Credem	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	0 ; 2; 3 ; 4; 5
Stefano Morellini	Condirettore Generale	30/04/25	azioni ordinarie Credem	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	0 ; 2; 3 ; 4; 5
Stefano Pilastri	Condirettore Generale	30/04/25	azioni ordinarie Credem	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	0 ; 2; 3 ; 4; 5
Giuliano Cassinadri	Vice Direttore Generale	30/04/25	azioni ordinarie Credem	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	0 ; 2; 3 ; 4; 5
9 risorse	Dirigenti con Responsabilità Strategiche	30/04/25	azioni ordinarie Credem	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	0 ; 2; 3 ; 4; 5 0 ; 2; 3 ; 4
5 risorse	Dirigenti con Responsabilità Strategiche - Funzioni di Controllo	30/04/25	azioni ordinarie Credem	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	0 ; 2; 3 ; 4
12 risorse	Altro Personale più rilevante di Credembanca	30/04/25	azioni ordinarie Credem	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	0 ; 2; 3 ; 4
18 risorse	Altro Personale più rilevante delle Società controllate	30/04/25	azioni ordinarie Credem	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	0 ; 2; 3 ; 4; 5 0 ; 2; 3 ; 4

NOTA: il perimetro del personale più rilevante sarà rivisto in relazione alle valutazioni eseguite sulla base dei criteri quantitativi e ad eventuali successive variazioni organizzative del Gruppo.

Tabella 9: Serie storica confronto remunerazione totale

Nome e cognome	Carica	remunerazione totale										delta % YoY (2024 vs 2023)	
		2020		2021		2022		2023		2024			
		titolare	altri dipendenti	titolare	altri dipendenti	titolare	altri dipendenti	titolare	altri dipendenti	titolare	altri dipendenti		
Angelo Campani	Direttore Generale	751,0	58,4	916,0	59,1	959,0	60,2	1.227,1	64,1	1.299,4	67,9	5,9%	
Stefano Morellini	Condirettore Generale	584,4		751,7		809,3		977,5		1.019,6		4,3%	
Stefano Pilastri	Condirettore Generale	604,8		784,3		826,3		954,2		1.055,9		10,7%	
Giuliano Cassinadri	Vice Direttore Generale			574,5		606,0		762,9		853,1		11,8%	
												5,87%	

Utile Netto Consolidato 2024: E/mln. 620,1

30 Attestazione Funzione di Revisione Interna

La presente Relazione è corredata dall'attestazione della Funzione di Revisione Interna che ha condotto la verifica di rispondenza delle prassi di remunerazione alle Politiche approvate ed alla normativa per l'esercizio 2024, che viene di seguito riportata:

Attestazione della Funzione di Revisione Interna

La funzione di Revisione Interna di Credito Emiliano ha effettuato le previste verifiche, finalizzate ad analizzare le prassi remunerative per l'esercizio 2024, in coerenza con le politiche e i profili applicativi deliberati dagli Organi e con le Disposizioni in materia emanate da Banca d'Italia.

La normativa prevede che le evidenze riscontrate e le eventuali anomalie siano portate a conoscenza degli Organi e delle Funzioni aziendali competenti affinché queste si attivino per l'adozione delle eventuali misure correttive, valutandone la rilevanza ai fini di una pronta informativa alle Autorità di Vigilanza di Riferimento. Gli esiti della verifica condotta sono portati annualmente a conoscenza dell'Assemblea dei Soci della Capogruppo.

In coerenza con quanto espressamente previsto dalle vigenti disposizioni normative, per lo svolgimento di tale verifica la Funzione di Revisione Interna, si è avvalsa del supporto di una primaria società di consulenza specializzata nell'esecuzione di questa tipologia di incarichi, assicurando totale indipendenza rispetto alla funzione di gestione.

Il piano delle verifiche è articolato in modo tale da riscontrare le fasi operative del processo e più in dettaglio: a) governance; b) individuazione e aggiornamento perimetro del Personale Più Rilevante; c) struttura del sistema di remunerazione e incentivazione nelle sue componenti principali; d) obblighi di informativa qual-quantitativa; e) effettiva erogazione degli incentivi del 2023 erogata nel 2024 su un campione opportunamente selezionato.

Gli accertamenti condotti dalla Funzione di Revisione Interna in merito alle prassi di remunerazione, con riferimento alle analisi completate, hanno consentito di riscontrare una complessiva adeguatezza in termini di rispondenza delle prassi remunerative alle politiche approvate per l'esercizio 2024 oltre che alle disposizioni di vigilanza vigenti.

Michele Bussoni

(Responsabile Funzione di Revisione Interna Credito Emiliano S.p.A.)