

Informativa al pubblico

Terzo pilastro di Basilea 3

31 Dicembre 2016

Sommario

1. INTRODUZIONE	2
2. FONDI PROPRI	3
2.1 INFORMATIVA QUALITATIVA	3
2.2 INFORMATIVA QUANTITATIVA	3
3. REQUISITI DI CAPITALE	8
3.1 INFORMATIVA QUALITATIVA	8
3.2 INFORMATIVA QUANTITATIVA	9
4. ATTIVITÀ IMPEGNATE E NON IMPEGNATE	10
4.1 INFORMATIVA QUALITATIVA	10
4.2 INFORMATIVA QUANTITATIVA	11
5. COEFFICIENTE DI LEVA FINANZIARIA	12
5.1 INFORMATIVA QUALITATIVA	12
5.2 INFORMATIVA QUANTITATIVA	12
6. POLITICA DI REMUNERAZIONE (ART. 450 CRR)	16
6.1 GOVERNANCE IN MATERIA DI REMUNERAZIONE	16
<i>Governo Societario</i>	16
<i>Governo Organizzativo</i>	18
6.2 PRINCIPIO DI SEGMENTAZIONE.....	18
6.3 PERSONALE PIÙ RILEVANTE (RISK TAKERS)	19
6.4 SISTEMI E STRUMENTI DI REMUNERAZIONE	19
6.5 EROGAZIONE DELLA RETRIBUZIONE VARIABILE A FAVORE DEL PERSONALE PIÙ RILEVANTE	21
6.6 ATTUAZIONE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE DEL GRUPPO NEL CORSO DEL 2016.....	23

1. Introduzione

A partire dal 1° gennaio 2014 è entrata in vigore la disciplina per le banche e le imprese di investimento che ha impatti sia sulla determinazione dei Fondi Propri che sulla determinazione delle attività ponderate per il rischio (RWA). Il quadro normativo di riferimento si sviluppa su tre livelli:

1) trasposizione nell'ambito dell'Unione Europea del quadro normativo definito dal Comitato di Basilea per la vigilanza bancaria (Basilea 3) mediante il Regolamento UE n. 575/2013 "CRR" - direttamente applicabile negli ordinamenti nazionali - e la Direttiva 2013/36/UE "CRD IV" – oggetto di recepimento negli ordinamenti nazionali - del 26 giugno 2013;

2) allineamento dell'ordinamento nazionale alle novità intervenute nel contesto regolamentare internazionale e dell'Unione europea mediante la Circolare 285 "Disposizioni di vigilanza prudenziale per le banche" del 17 dicembre 2013 e successivi aggiornamenti, che dà attuazione alla CRD IV. La Circolare n. 285 descrive le modalità con cui sono state esercitate le discrezionalità nazionali attribuite dalla disciplina comunitaria alle autorità nazionali, anche in tema di regime transitorio;

3) esercizio da parte dei singoli istituti bancari di discrezionalità previste dal regolatore nazionale. Con riferimento a tale punto il Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia (di seguito Gruppo) ha individuato la società di rating DBRS come ECAI (External Credit Assessment Institution) a fronte del Portafoglio Esposizioni verso Enti.

La disciplina di vigilanza prudenziale "Basilea 3" si articola su tre ambiti di riferimento principali (c.d. "Pilastri"):

- il Primo Pilastro prevede:
 - una definizione di patrimonio di qualità più elevata essenzialmente incentrata sul *common equity*, sull'introduzione di riserve addizionali in funzione di conservazione del capitale e in funzione anticiclica e di riserve specifiche per le istituzioni a rilevanza sistemica;
 - oltre alle metodologie di calcolo dei requisiti patrimoniali atti a fronteggiare i rischi tipici dell'attività bancaria e finanziaria (di credito, di controparte, di mercato ed operativi), l'introduzione di un limite alla leva finanziaria (incluse le esposizioni fuori bilancio) al fine di contenere l'accumulo eccessivo di leva nel sistema bancario, un requisito di liquidità a breve termine (Liquidity Coverage Ratio - LCR) ed un altro incentrato su una regola di equilibrio strutturale a più lungo termine (Net Stable Funding Ratio – NSFR);
- il Secondo Pilastro richiede alle banche di dotarsi di una strategia e di un processo di controllo dell'adeguatezza patrimoniale sia attuale che prospettica;
- il Terzo Pilastro riguarda gli obblighi di informativa al pubblico circa l'adeguatezza patrimoniale, l'esposizione ai rischi e le caratteristiche generali dei relativi sistemi di gestione e controllo.

Sulla base dell'art. 433 del CRR, le banche pubblicano l'informativa almeno su base annua, congiuntamente al bilancio, e valutano la necessità di pubblicare alcune informazioni (in particolare relativamente a fondi propri, requisiti di capitale nonché informazioni sull'esposizione al rischio) o tutte le informazioni con maggiore frequenza, alla luce delle caratteristiche rilevanti delle loro attività (gamma delle attività, presenza in diversi paesi e in diversi settori finanziari, partecipazione a mercati finanziari e a sistemi internazionali di pagamento, regolamento e compensazione).

Nella redazione del documento si è tenuto conto dell'articolo 433 del CRR e delle Linee Guida EBA in tema di Informativa al Pubblico (23 dicembre 2014, *Guidelines on materiality, proprietary and confidentiality and on disclosure frequency under Articles 432(1), 432(2) and 433 of Regulation (EU) No 575/2013*), in particolare: del Tit. VII, par. 28, in tema di tempistiche di pubblicazione, e del Tit. V, par. 18, let. B e Tit. VII, par. 26, let. B, in tema di frequenza.

Vengono di seguito riportati i dettagli dell'informativa, riferita al 31 dicembre 2016, relativa ai "fondi propri", ai "requisiti di capitale", al "coefficiente di leva finanziaria" ed alle "attività impegnate e non impegnate".

Nel corso del 2013 il Gruppo ha ottenuto, ai fini della determinazione del requisito patrimoniale a fronte del rischio di credito, l'autorizzazione del Regolatore all'utilizzo dei sistemi di rating interni secondo l'approccio "avanzato" (Advanced Internal Rating-Based - AIRB), per le esposizioni creditizie "al dettaglio" (c.d. "portafoglio Retail") di Crédit Agricole Cariparma S.p.A. e di Crédit Agricole FriulAdria S.p.A.. Con l'autorizzazione ottenuta, il Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia rientra nei soggetti di "Classe 1".

Il presente documento è redatto su base consolidata con riferimento ad un'area di consolidamento rilevante ai fini della vigilanza prudenziale costituita, al 31 dicembre 2016, da: Crédit Agricole Cariparma S.p.A.

(Capogruppo del Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia), Crédit Agricole FriulAdria S.p.A., Crédit Agricole Carispezia S.p.A., nonché dalle società Crédit Agricole Leasing S.r.l., Crédit Agricole Group Solutions S.c.p.A. e Crédit Agricole Italia OBG S.r.l..

2. Fondi propri

2.1 Informativa qualitativa

Il *framework* normativo Basilea 3 riguarda sia la qualità che il livello minimo regolamentare dei fondi propri. In particolare, i fondi propri (Total Capital) sono costituiti da:

- Capitale di classe 1 (Tier 1), che consiste nella somma di:
 - capitale primario di classe 1 (Common Equity Tier 1): formato da componenti di primaria qualità (essenzialmente azioni ordinarie, relativi sovrapprezzi di emissione e riserve di utili) cui si applicano detrazioni principalmente per avviamento, altre attività immateriali ed eccedenza delle perdite attese rispetto alle rettifiche di valore;
 - capitale aggiuntivo di classe 1 (Additional Tier 1): costituito dagli strumenti di capitale diversi dalle azioni ordinarie che rispettano tutti i requisiti fissati dall'art. 52 del CRR;
- Capitale di classe 2 (Tier 2): composto da strumenti di capitale e prestiti subordinati che soddisfano i criteri fissati dagli artt. 63 e 64 del CRR.

Le banche sono chiamate a rispettare un coefficiente di capitale primario di classe 1 del 4,5%, un coefficiente di capitale di classe 1 del 6% ed un coefficiente di capitale totale dell'8%. A ciò si aggiunge l'obbligo per i gruppi bancari a livello consolidato e per le banche non appartenenti a gruppi bancari di detenere una riserva di conservazione del capitale costituita da capitale primario di classe 1 pari, per il 2016, al 2,5%. Pertanto i requisiti minimi di capitale ammontano complessivamente a 7% di Common Equity Tier 1, 8,5% di Tier 1 e 10,5% di Total capital ratio.

Potranno essere applicati dal Regolatore ulteriori *buffer* di capitale (riserva di capitale anticiclica, riserva di capitale per gli enti a rilevanza sistemica globale "G-SII *buffer*" e riserve di capitale per gli altri enti a rilevanza sistemica "O-SII *buffer*"), cui far fronte sempre con capitale primario di classe 1. Si informa che il Regolatore nazionale ha fissato allo zero per cento il coefficiente della riserva di capitale anticiclica per tutti i trimestri del 2016 e che allo stesso tempo il Gruppo non rientra tra gli enti G-SII e O-SII.

Gli strumenti di capitale, diversi dalle azioni ordinarie, emessi prima del 31 dicembre 2011 che non rispettano tutte le condizioni previste dal CRR per poter essere considerati, alternativamente, strumenti di capitale primario di classe 1, di capitale aggiuntivo di classe 1 e di capitale di classe 2, possono essere considerati fondi propri, nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2014 ed il 31 dicembre 2021, nella misura della percentuale applicabile definite dalle autorità nazionali. La percentuale applicabile è stata fissata da Banca d'Italia con la Circ. n. 285 del 17 dicembre 2013 (Parte Seconda, Cap. 14, Sezione II) nella misura dell'80% nel 2014, 70% nel 2015, 60% nel 2016 fino ad arrivare al 10% nel 2021.

Con l'entrata in vigore del Single Supervisory Mechanism il Gruppo Crédit Agricole, e dunque anche il Gruppo bancario Crédit Agricole Italia è passato, dal 1° gennaio 2014, sotto la vigilanza prudenziale diretta della Banca Centrale Europea.

2.2 Informativa quantitativa

Di seguito si fornisce il dettaglio della composizione dei Fondi Propri consolidati del Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia al 31 dicembre 2016.

Capitale di Classe 1

Capitale primario di classe 1

Il capitale primario di classe 1 del Gruppo al 31 dicembre 2016 è formato da componenti di primaria qualità (voce 1 Capitale sociale, voce 3 Sovrapprezzi di emissione, voci 13-14 Riserve, voci 17-16.5 Interessi di minoranza) debitamente rettificata da: voci 23-25 Avviamento, voci 26-27 Altre attività immateriali, voce 29 Eccedenza delle perdite attese rispetto alle rettifiche di valore (cosiddetto *shortfall*, legato al metodo

avanzato), eventuale voce 34 Eccedenza degli elementi da detrarre dal capitale aggiuntivo di classe 1 rispetto al capitale aggiuntivo di classe 1. Nella voce 45 “Elementi positivi o negativi – Altri” è riportato il filtro per la sterilizzazione dei benefici patrimoniali connessi con l’iscrizione di DTA multiple riferite ad un medesimo avviamento, mentre nella voce 46 “Regime transitorio – Impatto su CET1” è riportato principalmente il ritrattamento dello *shortfall* nel periodo transitorio (deduzione per il 60% dal CET1, 20% dall’AT1 e 20% dal T2 nel 2016 anziché 100% dal CET1, contro una deduzione del 40% dal CET 1, 30% dall’AT1 e 30% dal T2 nel 2015 anziché 100% dal CET1).

A seguito della pubblicazione in GU/UE del regolamento IFRS 9 nel novembre 2016, il Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia ha sospeso il trattamento transitorio dei profitti e/o delle perdite non realizzate provenienti dalle esposizioni verso le amministrazioni centrali classificate nella categoria AFS (come da Regolamento UE 575/2013, art. 467).

CAPITALE PRIMARIO DI CLASSE 1 (Common Equity Tier 1 - CET 1)

Voce COREP	Voce Circ. 286	Descrizione Voce	Importo
1.1.1.1		STRUMENTI DI CET1	3.608.189
1.1.1.1.1	1	Capitale versato	876.762
1.1.1.1.3	3	Sovrapprezzi di emissione	2.735.462
1.1.1.1.4	4	(-) Strumenti di CET1 propri	-4.035
1.1.1.1.5	8	(-) Strumenti di CET1 sui quali l'ente ha obbligo reale o eventuale di acquisto	-
		RISERVE	1.155.410
1.1.1.2		Riserve di utili	
1.1.1.2.1	9	Utili o perdite portati a nuovo	
1.1.1.2.2	10	Utile o perdita di periodo	89.167
1.1.1.2.2.1	11	Utile o perdita di pertinenza della capogruppo	89.167
		Utile (Perdita) d'esercizio	208.138
		Rettifiche di utile: fondi a soggetti esterni al gruppo	118.970
1.1.1.2.2.2	12	(-) quota dell'utile del periodo non inclusa nel CET1	-
1.1.1.3	13	Altre componenti di conto economico accumulate (OCI)	-12.542
		Riserve da valutazione su Titoli di debito, titoli di capitale e OICR	19.909
		Riserve da valutazione: Utili (perdite) attuariali su piani prev. a benefici definiti	-32.451
		riserve da valutazione altre-tfr actuarial gains/losses	-26.832
		riserve da valutazione altre-fdo pens.prest.def. actuarial gains/losses	-4.940
		riserve da valutazione CALIT	-181
		riserve da valutazione altre -tfr valut.attuariale CAGS	-498
1.1.1.4	14	Riserve - Altro	1.078.784
		Riserve	1.078.784
		Rettifiche (fondi a soggetti esterni)	-
1.1.1.5	15	Fondi per rischi bancari generali	-
1.1.1.6	16	Strumenti di CET 1 oggetto di disposizioni transitorie (grandfathering)	-
1.1.1.7	17	Interessi di minoranza inclusi nel CET1	129.651
1.1.1.8	16.5	Interessi di minoranza aggiuntivi oggetto di disposizioni transitorie	21.063
1.1.1.9		FILTRI PRUDENZIALI	-4.156
1.1.1.9.1	18	(-) incremento di CET 1 connesso con le attività cartolarizzate	-
1.1.1.9.2	19	Copertura dei flussi di cassa (cash flow edge)	-
1.1.1.9.3	20	Utili o perdite sulle passività valutate al valore equo dovuti al proprio merito di credito	-
1.1.1.9.4	21	Utili o perdite di valore equo derivanti dal rischio di credito proprio dell'ente correlato a passività derivative	-1.867
1.1.1.9.5	22	(-) Rettifiche di valore di vigilanza	-2.289
		DETRAZIONI CET1	-2.326.556
1.1.1.10		(-) Avviamento	-1.575.536
1.1.1.10.1	23	(-) Avviamento connesso con attività immateriali al netto del relativo fondo	-1.575.536
1.1.1.10.2	24	(-) avviamento incluso nella valutazione degli investimenti significativi	-
1.1.1.10.3	25	Passività fiscali differite associate all'avviamento	-
1.1.1.11		(-) Altre attività immateriali	-296.249
1.1.1.11.1	26	(-) Altre attività immateriali prima della deduzione delle passività fiscali differite	-312.644
1.1.1.11.2	27	Passività fiscali differite connesse ad altre attività immateriali	16.395
1.1.1.12	28	(-) Attività fiscali differite che si basano sulla redditività futura e non derivano da differenze temporanee al netto delle relative passività fiscali differite	-
1.1.1.13	29	(-) Enti IRB - Eccedenza delle perdite attese rispetto alle rettifiche di valore	-454.771
1.1.1.14		(-) Fondi pensione a prestazioni definite	-
1.1.1.15	33	(-) Partecipazioni incrociate in strumenti di CET1	-
1.1.1.16	34	(-) Eccedenza degli elementi da detrarre dal capitale aggiuntivo di classe 1 rispetto al capitale aggiuntivo di classe 1	-
		Esposizioni dedotte anziché ponderate con un fattore di ponderazione del rischio del 1250%	-
1.1.1.22	40	(-) Investimenti non significativi in strumenti di CET1 in altri soggetti del settore finanziario	-
		Detrazioni con soglia del 10%	-
1.1.1.25	43	(-) Importo eccedente la soglia del 17,65%	-
1.1.1.27	44	(-) Altre deduzioni del capitale primario di classe 1 ex articolo 3 del CRR	-
1.1.1.28	45	Elementi positivi o negativi - Altri	-18.421
	46	Regime transitorio - Impatto su CET1	186.925
	47	Totale capitale primario di classe 1	2.752.105

Dati in migliaia di Euro

Si segnala che nel Capitale primario di Classe 1 al 31 dicembre 2016 si è tenuto conto della quota di risultato di periodo computabile ovvero al netto di oneri e dividendi ai sensi delle deliberazioni assunte dall'Assemblea Ordinaria del 27 aprile 2017 in tema di distribuzione dei dividendi.

Capitale aggiuntivo di classe 1

Alla formazione del Capitale Aggiuntivo di Classe 1 concorrono: nella voce 48 lo strumento subordinato di Additional Tier 1 di 200 milioni di euro emesso da Crédit Agricole Cariparma nel dicembre 2016, a fronte del contestuale rimborso del Lower Tier 1 di 120 milioni di euro emesso nel 2011.

Tra gli altri elementi positivi del Capitale Aggiuntivo di Classe 1 rientrano anche le interessenze dei terzi nelle voci 56-55.5, mentre tra gli elementi negativi nella voce 62 "Regime transitorio – Impatto su AT1" viene principalmente riportato il trattamento dello shortfall secondo le disposizioni transitorie (deduzione del 20% dello shortfall).

CAPITALE AGGIUNTIVO DI CLASSE 1 (Additional Tier 1 - AT1)

Voce COREP	Voce Circ. 286	Descrizione Voce	
STRUMENTI DI AT1			200.000
1.1.2.1		Strumenti di capitale ammissibili come capitale aggiuntivo di classe 1	200.000
1.1.2.1.1	48	Capitale versato	200.000
1.1.2.1.3	49	Sovrapprezzi di emissione	-
1.1.2.1.4	50	(-) strumenti di AT1 propri:	-
1.1.2.1.5	54	(-) Strumenti di AT1 sui quali l'ente ha obbligo reale o eventuale di acquisto	-
1.1.2.2	55	Strumenti di AT1 oggetto di disposizioni transitorie (grandfathering)	-
1.1.2.3	56	Strumenti emessi da filiazioni inclusi nell'AT1	16.512
1.1.2.4	55.5	Strumenti emessi da filiazioni inclusi nell'AT1 per effetto di disposizioni transitorie	-6.605
Detrazioni AT1			-
1.1.2.5	57	(-) Partecipazioni incrociate in strumenti di AT1	-
1.1.2.6	58	(-) Investimenti non significativi in strumenti di AT1 in altri soggetti del settore finanziario	-
1.1.2.7	59	(-) Investimenti significativi in strumenti di AT1 in altri soggetti del settore finanziario	-
1.1.2.8	60	(-) Eccedenza degli elementi da detrarre dal Capitale di classe 2 rispetto al Capitale di classe 2	-
1.1.2.11	61	(-) Detrazioni ex articolo 3 CRR	-
62		Regime transitorio - Impatto su AT1	-106.729
63		Eccedenza degli elementi da detrarre dal Capitale aggiuntivo di classe 1 rispetto al Capitale aggiuntivo di classe 1	-
1.1.2.12	64	Elementi positivi o negativi - Altri	-
65		Totale capitale aggiuntivo di Classe 1	103.178
66		Totale Capitale di Classe 1	2.855.283

Dati in migliaia di Euro

Lo schema che segue fornisce informazioni sulle caratteristiche degli strumenti ammissibili come capitale aggiuntivo di classe 1 (Additional Tier 1):

Emittente	Caratteristiche	Data emissione	Data scadenza	Modalità di rimborso	Tasso d'interesse	Valuta	Importo originario in valuta	Quota computabile nel Capitale Aggiuntivo di Classe 1
Crédit Agricole Cariparma	Subordinated Loan	29.12.2016	Perpetuo	Opzione di rimborso a partire dal 29.12.2021	Euribor 3 mesi + 804 b.p.	euro	200.000	200.000
Totale strumenti del capitale aggiuntivo di Classe 1								200.000

Dati in migliaia di Euro

Capitale di Classe 2

Il capitale di classe 2 include i depositi subordinati emessi da Crédit Agricole Cariparma nel 2008 e nel 2011 e sottoscritti da Crédit Agricole (concorrono alla formazione del capitale di classe 2 nella misura dell'importo che residua post applicazione dell'ammortamento ai fini prudenziali) nella voce 67 e le interessenze di minoranza (voci 75-74.5). Nella voce 82 "Regime transitorio – Impatto su T2" viene principalmente riportato il ritrattamento dello *shortfall* secondo le disposizioni transitorie (deduzione 20% dello shortfall).

CAPITALE DI CLASSE 2 (Tier 2 – T2)

Voce COREP	Voce Circ. 286	Descrizione Voce	
STRUMENTI DI T2			437.808
1.2.1		Strumenti di capitale e prestiti subordinati ammissibili come capitale di classe 2	437.808
1.2.1.1	67	Capitale versato	437.808
1.2.1.3	68	Sovraprezzi di emissione	-
1.2.1.4	69	(-) strumenti di T2 propri	-
1.2.1.5	73	(-) Strumenti di T2 sui quali l'ente ha obbligo reale o eventuale di acquisto	-
1.2.2	74	Strumenti di T2 oggetto di disposizioni transitorie (<i>grandfathering</i>)	-
1.2.3	75	Strumenti emessi da filiazioni inclusi nel T2	24.301
1.2.4	74.5	Strumenti emessi da filiazioni inclusi nel T2 per effetto di disposizioni transitorie	-9.721
1.2.5	76	Enti IRB - eccedenza delle rettifiche di valore rispetto alle perdite attese	-
1.2.6	77	Rettifiche di valore su crediti generiche in base al metodo standardizzato	-
Detrazioni T2			-
1.2.7	78	(-) Partecipazioni incrociate in strumenti di T2	-
1.2.8	79	(-) Investimenti non significativi in strumenti di T2 in altri soggetti del settore finanziario	-
1.2.9	80	(-) Investimenti significativi in strumenti di T2 in altri soggetti in altri soggetti del settore finanziario	-
1.2.12	81	(-) Detrazioni ex articolo 3 CRR	-
1.2.10	82	Regime transitorio – impatto su T2	-90.954
1.2.11	83	Eccedenza degli elementi da detrarre dal Capitale di classe 2 rispetto al capitale di classe 2	-
1.2.13	84	Elementi positivi o negativi - Altri	-
	85	Totale capitale di classe 2	361.435
	86	Totale Fondi Propri	3.216.718

Dati in migliaia di Euro

Il Gruppo ha in essere prestiti e depositi subordinati il cui ammontare computabile nel capitale di classe 2 a dicembre 2016 è pari a 438 milioni di euro.

Lo schema che segue fornisce informazioni sulle caratteristiche contrattuali degli strumenti emessi da Crédit Agricole Cariparma computati nel capitale di classe 2:

Emittente	Caratteristiche	Data emissione	Data scadenza	Modalità di rimborso	Tasso d'interesse	Valuta	Importo originario in valuta	Soggetto a Grandfathering	Quota computabile nel Capitale di Classe 2
Crédit Agricole Cariparma	Deposito subordinato	17.12.2008	17.12.2018	5 quote dal 17.12.2014	Euribor 3 mesi + 334 b.p.	euro	250.000	NO	98.082
Crédit Agricole Cariparma	Deposito subordinato	30.03.2011	30.03.2021	5 quote dal 30.03.2017	Euribor 3 mesi + 220 b.p.	euro	400.000	NO	339.726
Totale strumenti del capitale di classe 2									437.808

Dati in migliaia di Euro

Si segnala inoltre che nel capitale di classe 2, tra gli strumenti emessi da filiazioni inclusi nel Tier 2, è presente la quota parte del prestito subordinato emesso dalla controllata Crédit Agricole Carispezia il 14.12.2007 e soggetto a disposizioni transitorie. Tale prestito era stato emesso per un valore nominale di 30 milioni di euro, scadenza 14.12.2017, tasso pari ad Euribor 3 mesi + 30b.p. e risulta rimborsabile in 5 quote a partire da 14.12.2013. Il relativo valore computabile nel capitale di classe 2, pari a 3,1 milioni di euro, è ricompreso nelle

voci 75 e 74.5 della tabella di dettaglio del capitale di classe 2 al cui interno sono altresì ricondotte le interessenze di terzi computabili.

3. Requisiti di capitale

3.1 Informativa qualitativa

La misurazione dell'assorbimento di capitale attuale a fronte del rischio di credito avviene applicando l'approccio "avanzato" (Advanced Internal Rating-Based) ai fini della determinazione del requisito patrimoniale a fronte del rischio di credito per le esposizioni creditizie "al dettaglio" (c.d. "portafoglio Retail") di Crédit Agricole Cariparma e di Crédit Agricole FriulAdria e metodologie di misurazione standard per i restanti portafogli del Gruppo.

Le misurazioni degli assorbimenti patrimoniali a fronte del rischio di mercato del Trading Book sono effettuate utilizzando l'approccio Standard.

Relativamente al rischio operativo, l'approccio di misurazione utilizzato dal Gruppo segue il metodo combinato: metodo "Standardizzato" (metodo TSA) per Crédit Agricole Cariparma, Crédit Agricole FriulAdria e Crédit Agricole Carispezia e metodo "base" per la società Crédit Agricole Leasing Italia.

Rischio	Modalità di calcolo
Credito - Controparte	Modello Avanzato AIRB per il segmento Retail di Cariparma e FriulAdria, modello standardizzato per gli altri portafogli
Mercato	Modello Standardizzato
Operativo	Modello Standardizzato - TSA (Traditional Standardized Approach)
	Modello Standardizzato - BIA (Basic Indicator Approach) utilizzato da Crédit Agricole Leasing Italia S.r.l.

A fine aprile 2017 il Gruppo ha concluso le attività inerenti al processo di valutazione interna dell'adeguatezza patrimoniale (ICAAP – Internal Capital Adequacy Assessment Process). Le analisi quantitative hanno riguardato, oltre ai rischi di I Pilastro anche i rischi di II Pilastro e sono state effettuate sia a consuntivo, con riferimento alla situazione patrimoniale del Gruppo al 31 dicembre 2016, sia in ottica di stress test, sia in ottica prospettica con riferimento al 31 dicembre 2017. Sono state invece utilizzate valutazioni qualitative, misure di controllo o attenuazione, a fronte dei seguenti rischi: liquidità, residuo, strategico e reputazionale.

Le attività svolte non hanno evidenziato esigenze di rafforzamento di capitale né in ottica di stress né in ottica prospettica.

3.2 Informativa quantitativa

Nella tabella seguente sono riportati i dettagli dei requisiti patrimoniali del Gruppo al 31 dicembre 2016.

Categorie/Valori	Importi non ponderati/Nominali Equivalenti	Importi ponderati	Requisiti
RISCHIO DI CREDITO E DI CONTROPARTE - Metodo standard			
Esposizioni verso o garantite da amministrazioni centrali e banche centrali	6.848.691	731.599	58.528
Esposizioni verso o garantite da amministrazioni regionali o autorità locali	120.830	24.166	1.933
Esposizioni verso o garantite da organismi del settore pubblico	118.014	118.014	9.441
Esposizioni verso o garantite da banche multilaterali di sviluppo	-	-	-
Esposizioni verso o garantite da organizzazioni internazionali	-	-	-
Esposizioni verso o garantite da intermediari vigilati	8.923.077	2.716.984	217.359
Esposizioni verso o garantite da imprese	10.951.444	9.185.259	734.821
Esposizioni al dettaglio	980.060	641.241	51.299
Esposizioni garantite da immobili	2.584.650	976.876	78.150
Esposizioni in stato di default	1.928.009	2.405.529	192.442
Esposizioni ad alto rischio	17.654	26.481	2.118
Esposizioni sotto forma di obbligazioni bancarie garantite	-	-	-
Esposizioni a breve termine verso intermediari vigilati e imprese	-	-	-
Esposizioni verso organismi di investimento collettivo del risparmio (OICR)	36.982	36.982	2.959
Esposizioni in strumenti di capitale	431.553	431.559	34.525
Altre esposizioni	1.136.410	757.677	60.614
Totale per rischio di credito e di controparte - esposizione e requisiti (Metodo Standard)	34.077.374	18.052.367	1.444.189
RISCHIO DI CREDITO E DI CONTROPARTE - Metodo IRB			
Esposizioni garantite da immobili: PMI	1.579.636	295.182	23.615
Esposizioni garantite da immobili: persone fisiche	11.958.697	1.562.543	125.003
Esposizioni rotative al dettaglio qualificate	102.238	28.622	2.290
Altre esposizioni al dettaglio: PMI	4.056.588	1.035.768	82.861
Altre esposizioni al dettaglio: persone fisiche	1.951.253	423.174	33.854
Totale per rischio di credito e di controparte - esposizione e requisiti (Metodo IRB)	19.648.412	3.345.289	267.623
Totale per rischio di credito e di controparte	53.725.787	21.397.656	1.711.813
RISCHIO DI AGGIUSTAMENTO DELLA VALUTAZIONE DEL CREDITO (CVA)			
Metodo standard		87.348	6.988
Totale per rischio di aggiustamento della valutazione del credito		87.348	6.988
RISCHIO DI REGOLAMENTO			
Posizioni incluse nel portafoglio di negoziazione di vigilanza		-	-
Posizioni incluse nel portafoglio bancario		-	-
Totale per rischio di regolamento		-	-
RISCHI DI MERCATO (POSIZIONE, CAMBIO, MERCI)			
Metodo standardizzato			
Rischio di posizione su strumenti di debito		1.950	156
Rischio di posizione su strumenti di capitale		4	0
Rischio di cambio		-	-
Rischio di posizione su merci		10	1
Totale rischi di mercato (posizione, cambio, merci)		1.964	157
RISCHIO DI CONCENTRAZIONE			
		-	-
RISCHIO OPERATIVO			
Metodo base		68.967	5.517
Metodo standardizzato		2.573.921	205.914
Metodo avanzato		-	-
Totale rischi operativi		2.642.888	211.431
COEFFICIENTI PATRIMONIALI			
Attività di rischio ponderate			24.129.855
Coefficiente di Common Equity Tier 1 (CET1 ratio)			11,4%
Coefficiente di Tier 1 (T1 ratio)			11,8%
Coefficiente dei Fondi Propri (Total capital ratio)			13,3%

Dati in migliaia di Euro

Il Gruppo evidenzia al 31 dicembre 2016: un CET1 ratio del 11,4%, un Tier 1 ratio del 11,8% ed un Total capital ratio del 13,3%.

4. Attività impegnate e non impegnate

Ai sensi della Circolare n. 285, Parte Seconda, Capitolo 13, Sezione II segue l'informativa su attività vincolate e non vincolate.

4.1 Informativa qualitativa

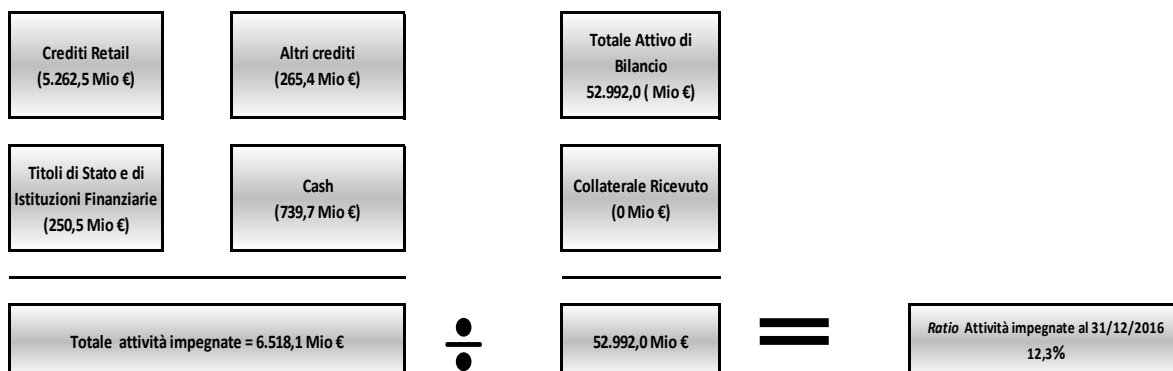
Nel corso della propria operatività il Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia pone in essere operazioni che comportano il vincolo su attivi di proprietà.

Complessivamente, il ratio sulle attività impegnate rappresenta, al 31 dicembre 2016 il 12,3%, in aumento rispetto al 9,5% del 30 giugno 2016.

Le principali tipologie di attività vincolate sono:

- **crediti retail:** i crediti sono utilizzati come garanzia o come sottostante a operazioni di finanziamento a lungo termine. La mobilitazione è volta all'ottenimento di rifinanziamento a condizioni vantaggiose sia attraverso il ricorso a finanziamenti BCE sia attraverso operazioni di mercato a medio lungo termine che permettono di diversificare le fonti di liquidità ottenendo durate più lunghe e raccolta più stabile. In dettaglio:
 - **covered bond:** un pool di crediti ipotecari delle tre banche del Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia è stato utilizzato come collateral per l'emissione di obbligazioni bancarie garantite sul mercato (3.762,5 milioni di euro di attività collateralizzate, di cui 3.124,4 rappresentati da mutui ipotecari residenziali, la restante parte comunicata nella sezione "cash", a fronte di 3.500 milioni di euro nominali di titolo collocato)
 - **cartolarizzazioni:** un pool di crediti ipotecari della Capogruppo Crédit Agricole Cariparma è stato ceduto nell'ambito di operazioni di cartolarizzazione "RMBS". Al fine della presente informativa sono stati considerati come impegnati solamente i crediti sottostanti i titoli cartolarizzati utilizzati come garanzia per il rifinanziamento da Banca Centrale Europea; a fronte di una raccolta da BCE pari a 1.900 milioni di euro sono stati posti in pegno 2.138,1 milioni di euro di crediti ipotecari residenziali;
- **altri crediti:** sono considerati come impegnati 265,4 milioni di euro di crediti erogati a piccole e medie imprese e sottostanti ad operazioni di rifinanziamento in essere con Banca Europea degli Investimenti e con Cassa Depositi e Prestiti;
- **titoli di debito:** i titoli di stato in portafoglio di proprietà vengono utilizzati per un valore contabile complessivo pari a 238,5 milioni di euro nel dettaglio: 56,4 milioni come collaterale per l'emissione di assegni circolari; 1,6 milioni come garanzia per i servizi esattoriali; 180,5 milioni come garanzia per il regolamento delle operazioni in titoli; 12,0 milioni sono mobilitati a fronte del valore di mercato delle operazioni in derivati conseguenti ad accordi di collateralizzazione.
- **cash:** 638,1 milioni di euro di liquidità come collaterale a fronte del programma di emissione di covered Bond, 99,9 milioni come garanzie fornite ai sistemi di *clearing* e *settlement* su prodotti derivati, 1,8 milioni a garanzia del Fondo di Risoluzione

Grado di utilizzo delle attività al 31.12.2016



4.2 Informativa quantitativa

Sulla base delle disposizioni emanate dall'EBA ("Guidelines on disclosure of encumbered and unencumbered assets" del 27 giugno 2014) a seguito del disposto della CRR (art. 433), le istituzioni devono indicare la quantità di beni vincolati e non vincolati suddivise per tipologia di attività. Gli attivi vincolati sono attività in bilancio che sono concessi in pegno o ceduti senza cancellazione o altrimenti gravati da vincoli, nonché le garanzie ricevute che soddisfano le condizioni per il riconoscimento in bilancio del cessionario. Le informazioni riportate di seguito fanno riferimento ai dati puntuali al 31 dicembre 2016.

Attivi impegnati e non impegnati al 31 dicembre 2016

	Attivi impegnati (valore contabile)	Attivi impegnati (fair value)	Attivi non impegnati (valore contabile)	Attivi non impegnati (fair value)
	010	040	060	090
010 Attivi del soggetto dichiarante	6.518.121		46.473.883	
030 Strumenti di capitale	-		238.611	238.611
040 Titoli di debito	250.487	-	5.091.944	5.091.944
100 Crediti	5.527.913		36.907.551	
120 Altre attività	739.721		4.235.776	

Dati in migliaia di Euro

Il Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia non presenta, al 31 dicembre 2016, garanzie reali ricevute o titoli di debito emessi diversi da obbligazioni garantite proprie e da ABS che non soddisfino le condizioni per la rilevazione sul bilancio del cessionario in conformità alla disciplina contabile applicabile.

Da ultimo sono indicate le passività associate ad attività o garanzie ricevute vincolate.

Passività associate ad attività, garanzie ricevute o propri titoli vincolati al 31 dicembre 2016

	Passività associate	Attivi, collaterali a garanzia o propri titoli vincolati
	010	040
010 Valore contabile	6.073.952	6.518.121

Dati in migliaia di Euro

5. Coefficiente di leva finanziaria

5.1 Informativa qualitativa

Con la regolamentazione di Basilea 3 (Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013 “Disposizioni di vigilanza per le banche” – Parte Seconda, Capitolo 12 - e relativi riferimenti al CRR) è stato introdotto l’obbligo di calcolo, segnalazione e pubblicazione del Coefficiente di Leva finanziaria (Leverage ratio).

Il coefficiente di leva finanziaria ha l’obiettivo di minimizzare il rischio di leva finanziaria eccessiva, ovvero il rischio, come definito dal CRR, “*che un livello di indebitamento particolarmente elevato rispetto alla dotazione di mezzi propri renda la banca vulnerabile, rendendo necessaria l’adozione di misure correttive al proprio piano industriale*”.

Ai sensi dell’articolo 429 del CRR, l’indice/coefficiente di leva finanziaria (*leverage ratio*) è calcolato come rapporto tra capitale di classe 1 (Tier 1) e misura dell’esposizione complessiva (attivi, al netto degli aggiustamenti regolamentari previsti nella determinazione del Tier 1, ed esposizioni fuori bilancio) ed è soggetto ad un limite minimo regolamentare del 3%.

La Circolare n. 285, Parte Seconda, Capitolo 12, Sezione II prevede che ai sensi dell’art. 499, par. 3 CRR, nel periodo che intercorre fra il 1° gennaio 2014 e il 31 dicembre 2017 le banche calcolino il proprio indice di leva finanziaria come dato di fine trimestre.

Al 31 dicembre 2016 il coefficiente di leva finanziaria del Gruppo, calcolato secondo le disposizioni transitorie vigenti, risulta pari a 5,73%, mentre l’indice calcolato applicando le regole previste a regime si attesta a 5,54%.

Quanto segue è redatto in conformità al Regolamento di Esecuzione (UE) 2016/200 della Commissione Europea.

5.2 Informativa quantitativa

Di seguito si riportano le tabelle contenenti la riconciliazione del valore del denominatore del coefficiente di leva finanziaria con l’attivo di bilancio (attraverso il modello «LRSum») e la composizione del denominatore del *leverage ratio* nonché la quantificazione del coefficiente di leva finanziaria (mediante il modello «LRCom»). Non viene invece riportato il modello «LRSpI» in quanto il Gruppo rientra nella casistica prevista nell’art. 13, paragrafo 1, secondo comma del CRR in quanto filiazione importante di ente impresa madre nell’UE.

Modello LRSum - Riepilogo della riconciliazione tra attività contabili e esposizioni del coefficiente di leva finanziaria

		Importi applicabili
1	Attività totali come da bilancio pubblicato	52.992.003
2	Rettifica per i soggetti consolidati a fini contabili ma esclusi dall'ambito del consolidamento regolamentare	-42
3	(Rettifica per le attività fiduciarie contabilizzate in bilancio in base alla disciplina contabile applicabile ma escluse dalla misura dell'esposizione complessiva del coefficiente di leva finanziaria a norma dell'articolo 429, paragrafo 13, del regolamento (UE) n. 575/2013)	-
4	Rettifica per gli strumenti finanziari derivati	13.065
5	Rettifica per le operazioni di finanziamento tramite titoli (SFT)	-
6	Rettifica per gli elementi fuori bilancio (conversione delle esposizioni fuori bilancio in importi equivalenti di credito)	2.622.450
UE-6a	(Rettifica per le esposizioni infragruppo escluse dalla misura dell'esposizione complessiva del coefficiente di leva finanziaria a norma dell'articolo 429, paragrafo 7, del regolamento (UE) n. 575/2013)	-
UE-6b	(Rettifica per le esposizioni escluse dalla misura dell'esposizione complessiva del coefficiente di leva finanziaria a norma dell'articolo 429, paragrafo 14, del regolamento (UE) n. 575/2013)	-
7	Altre rettifiche	-5.813.526
8	Misura dell'esposizione complessiva del coefficiente di leva finanziaria	49.813.950

Dati in migliaia di Euro

Modello LRCOM - Informativa armonizzata sul coefficiente di leva finanziaria

		Esposizione del coefficiente di leva finanziaria (CRR)
Esposizioni in bilancio (esclusi derivati e SFT)		
1	Elementi in bilancio (esclusi derivati, SFT e attività fiduciarie, ma comprese le garanzie reali)	48.724.531
2	(Importi delle attività dedotte nella determinazione del capitale di classe 1)	-2.349.133
3	Totale Esposizioni in bilancio (esclusi derivati, SFT e attività fiduciarie) (somma delle righe 1 e 2) 16.2.2016 L 39/9 Gazzetta ufficiale dell'Unione europea IT	46.375.398

Esposizioni su derivati		
4	Costo di sostituzione associato a tutte le operazioni su derivati (al netto del margine di variazione in contante ammissibile)	792.038
5	Maggiorazioni per le potenziali esposizioni future associate a tutte le operazioni su derivati (metodo del valore di mercato)	13.065
UE-5a	Esposizione calcolata secondo il metodo dell'esposizione originaria	-
6	Lordizzazione delle garanzie reali fornite su derivati se dedotte dalle attività in bilancio in base alla disciplina contabile applicabile	-
7	(Deduzione dei crediti per il margine di variazione in contante fornito in operazioni su derivati)	-
8	(Componente CCP esentata delle esposizioni da negoziazione compensate per conto del cliente)	-
9	Importo nozionale effettivo rettificato dei derivati su crediti venduti	-
10	(Compensazioni nozionali effettive rettificate e deduzione delle maggiorazioni per i derivati su crediti venduti)	-
11	Totale Esposizioni su derivati (somma delle righe da 4 a 10)	805.103

Esposizioni su operazioni di finanziamento tramite titoli		
12	Attività SFT lorde (senza rilevamento della compensazione) previa rettifica per le operazioni contabilizzate come vendita	6.247
13	(Importi compensati risultanti dai debiti e crediti in contante delle attività SFT lorde)	-
14	Esposizione al rischio di controparte per le attività SFT	19
UE-14a	Deroga per SFT: esposizione al rischio di controparte ai sensi dell'articolo 429ter, paragrafo 4, e dell'articolo 222 del regolamento (UE) n. 575/2013	4.733
15	Esposizioni su operazioni effettuate come agente	-
UE-15a	(Componente CCP esentata delle esposizioni su SFT compensate per conto del cliente)	-
16	Totale Esposizioni su operazioni di finanziamento tramite titoli (somma delle righe da 12 a 15a)	10.999

Altre esposizioni fuori bilancio		
17	Importo nozionale lordo delle esposizioni fuori bilancio	14.319.261
18	(Rettifica per conversione in importi equivalenti di credito)	-11.696.811
19	Totale Altre esposizioni fuori bilancio (somma delle righe 17 e 18)	2.622.450

(Esposizioni esentate a norma dell'articolo 429, paragrafi 7 e 14, del regolamento (UE) n. 575/2013 (in e fuori bilancio))

UE-19a	(Esposizioni infragruppo (su base individuale) esentate a norma dell'articolo 429, paragrafo 7, del regolamento (UE) n. 575/2013 (in e fuori bilancio))	-
UE-19b	(Esposizioni esentate a norma dell'articolo 429, paragrafo 14, del regolamento (UE) n. 575/2013 (in e fuori bilancio))	-

Capitale e misura dell'esposizione complessiva		
20	Capitale di classe 1	2.855.460
21	Misura dell'esposizione complessiva del coefficiente di leva finanziaria (somma delle righe 3, 11, 16, 19, UE-19a e UE-19b)	49.813.950

Coefficiente di leva finanziaria		
22	Coefficiente di leva finanziaria	5,73%

Scelta delle disposizioni transitorie e importo degli elementi fiduciari eliminati		
UE-23	Scelta delle disposizioni transitorie per la definizione della misura del capitale	transitorio
UE-24	Importo degli elementi fiduciari eliminati ai sensi dell'articolo 429, paragrafo 11, del regolamento (UE) n. 575/2013	

Dati in migliaia di Euro

Modello LRQua – Informativa sugli elementi qualitativi

Nell'ambito del Risk Appetite Statement e del relativo Risk Appetite Framework, il Rischio di leva Finanziaria eccessiva è stato individuato quale rischio rilevante ed è pertanto oggetto di specifico monitoraggio. Il rischio è insito nell'attività core del Gruppo. Per il Gruppo il tasso di copertura degli attivi da parte del capitale risulta nettamente superiore ai valori minimi richiesti dalla normativa.

6. POLITICA DI REMUNERAZIONE (art. 450 CRR)

Le informazioni che seguono sono tratte dal Documento di Politiche di Remunerazione del Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia per l'anno 2017 redatto in attuazione della vigente normativa di vigilanza nazionale ed europea.

6.1 Governance in materia di remunerazione

Il Governo delle Politiche di Remunerazione del Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia si articola su due livelli:

- a) Governo societario
- b) Governo organizzativo

Governo Societario

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

Le linee guida e gli indirizzi di politica di remunerazione per il Gruppo ed in particolare per la popolazione identificata come "Personale più rilevante" vengono definite dalla Capogruppo Crédit Agricole con l'obiettivo di assicurare una gestione comune e coerente a livello globale.

Per la categoria del "personale più rilevante" Crédit Agricole definisce a livello di Gruppo:

- 1) linee guida per l'identificazione dello stesso da parte delle Società controllate;
- 2) le modalità e le forme di erogazione della remunerazione variabile (quota da differire, meccanismo, orizzonte temporale, ecc.).

Per le posizioni apicali – rientranti nella categoria del "personale più rilevante" - Crédit Agricole definisce inoltre a livello di Gruppo:

- 3) il pay mix (ovvero il rapporto fra remunerazione fissa e variabile) e/o le linee guida per la sua determinazione;
- 4) gli obiettivi di performance cui si associa l'erogazione della componente variabile e/o le relative linee guida nell'ambito del più generale sistema di performance management.

Spetta al Comitato Remunerazioni della Capogruppo Crédit Agricole presidiare le tematiche che la normativa riconduce alla sua competenza sottoponendole per approvazione al Consiglio di Amministrazione della Capogruppo Crédit Agricole.

Alla luce della crescente complessità della materia e allo scopo di assicurare all'Organo con Funzione di Supervisione Strategica un valido supporto sul tema, in data 29 aprile 2015 il Consiglio di Amministrazione di Crédit Agricole Cariparma ha deliberato la costituzione – ai sensi dell'art. 25 dello Statuto Sociale - del Comitato Remunerazioni di Crédit Agricole Cariparma, approvandone il Regolamento in data 19 giugno 2015.

L'attività del Comitato Remunerazioni di Crédit Agricole Cariparma si svolge in stretto coordinamento con la Capogruppo Crédit Agricole per il tramite della Funzione Risorse Umane di Gruppo, che rappresenta il punto di raccordo con il Comitato Remunerazioni di Crédit Agricole e che valida preventivamente le tematiche da sottoporre al Comitato Remunerazioni di Crédit Agricole Cariparma.

Il Comitato Remunerazioni di Crédit Agricole Cariparma è composto da tre Consiglieri non esecutivi ed in maggioranza indipendenti ed è disciplinato da un Regolamento che ne determina composizione, compiti e modalità di funzionamento nel rispetto delle previsioni di legge, regolamentari e statutarie.

In particolare, il Comitato Remunerazioni supporta gli organi sociali in merito alle seguenti tematiche:

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

Il Comitato inoltre:

- collabora, per le tematiche di propria competenza, con gli altri Comitati endoconsiliari, coordinandosi con gli stessi, in particolare con il Comitato di Audit per il Controllo Interno¹, intervenendo, inoltre, per assicurare il coinvolgimento delle funzioni aziendali competenti nel processo di elaborazione delle politiche e prassi di remunerazione ed incentivazione;
- formula pareri, anche avvalendosi delle informazioni rese periodicamente dalle funzioni competenti, sul raggiungimento degli obiettivi di performance cui sono legati i piani di incentivazione, nonché sull'accertamento delle altre condizioni poste alla base dell'erogazione dei compensi;
- esamina preventivamente la relazione annuale sulle politiche di remunerazione, che dovrà essere successivamente sottoposta all'iter di approvazione di ciascuna Società del Gruppo.

Il Regolamento del Comitato prevede che i lavori siano coordinati da un Presidente scelto tra i consiglieri indipendenti. Ai lavori del Comitato partecipano, con funzione consultiva, il Presidente del Collegio Sindacale (o altro sindaco da quest'ultimo designato) ed il Responsabile delle Risorse Umane (o persona da questi delegata).

Il Comitato ha facoltà di accesso alle informazioni aziendali rilevanti afferenti le tematiche di pertinenza e può richiedere i contributi ritenuti necessari alle funzioni aziendali. Il Comitato Remunerazioni ed il Collegio Sindacale della Banca si scambiano le informazioni di reciproco interesse e, ove opportuno, si coordinano per lo svolgimento dei rispettivi compiti.

Le politiche di remunerazione definite dalla Capogruppo Crédit Agricole vengono recepite dal Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia che, attraverso la Capogruppo Crédit Agricole Cariparma, le declina sul proprio ambito di competenza e formula politiche di remunerazione applicabili a tutte le Società del Gruppo.

Previa validazione del Comitato Remunerazioni, Il Consiglio di Amministrazione di ciascuna Società del Gruppo approva annualmente:

- le politiche di remunerazione del Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia, assicurando che le stesse siano coerenti con le scelte complessive della banca in termini di assunzione dei rischi, strategie, obiettivi di lungo periodo, assetto di governo societario e dei controlli interni;
- le linee guida dei sistemi di incentivazione del personale definiti nell'ambito delle politiche di remunerazione di cui al punto precedente;
- lo stanziamento complessivo da destinare, nell'ambito della politica di budget, all'erogazione della componente variabile della retribuzione nelle sue diverse forme nonché alla realizzazione di eventuali interventi meritocratici nell'ambito del sistema premiante, verificando che lo stesso sia coerente

¹ Cui la normativa regolamentare attribuisce il compito di esaminare se gli incentivi forniti dal sistema di remunerazione tengono conto dei rischi, del capitale, della liquidità

rispetto alla situazione finanziaria delle Società del Gruppo e che non limiti la sua capacità di mantenere o raggiungere un livello di patrimonializzazione adeguato ai rischi assunti.

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

Governo Organizzativo

Il processo di formazione delle politiche di remunerazione per il Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia - che precede l'iter approvativo descritto nel paragrafo precedente - prevede il coinvolgimento di più attori organizzativi, secondo quanto previsto dalla normativa di vigilanza.

In particolare, la **Funzione Risorse Umane di Gruppo** (Direzione Risorse Umane) governa il processo di formulazione delle proposte delle politiche di remunerazione del Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia per il perimetro di competenza, nel rispetto degli indirizzi della Capogruppo Crédit Agricole e delle specificità richieste dalla normativa di vigilanza italiana, curandone la preventiva condivisione con l'Amministratore Delegato e con il Comitato Remunerazioni.

In tale processo sono coinvolte con precisi compiti le seguenti funzioni aziendali:

Gestione dei rischi (Direzione Rischi e Controlli Permanenti) al fine di garantire la coerenza delle politiche di remunerazione con il quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio (Risk Appetite Framework);

Pianificazione Strategica (Governo Finanza e Bilancio) al fine di verificare che le politiche di remunerazione:

- siano coerenti con gli obiettivi strategici di breve e medio-lungo termine e con il livello di patrimonializzazione e di liquidità delle Banche e del Gruppo;
- siano strutturate in modo da evitare il prodursi di incentivi in conflitto con l'interesse della Società in un'ottica di lungo periodo

Compliance (Direzione Compliance) al fine di garantire la coerenza delle politiche di remunerazione alle norme, ai regolamenti, allo Statuto, al codice etico ed agli standard di condotta applicabili al Gruppo, in modo che siano opportunamente contenuti i rischi legali e reputazionali insiti soprattutto nelle relazioni con la clientela.

È inoltre previsto il coinvolgimento della **Funzione Affari Legali e Societari** (Direzione Affari Legali e Societari) al fine di garantire coerenza con gli assetti di governo societario adottati dalle Società del Gruppo. In linea con le indicazioni dell'Autorità di Vigilanza infine la **Funzione Revisione Interna** (Direzione Audit) verifica, tra l'altro, con frequenza almeno annuale, la rispondenza delle prassi di remunerazione alle politiche approvate ed alla normativa applicabile, informando l'Assemblea circa l'esito delle verifiche condotte.

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

6.2 Principio di Segmentazione

La politica retributiva del Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia è differenziata in funzione del target di popolazione di riferimento in termini di sistemi e strumenti adottati.

Si identificano, in particolare, i seguenti cluster:

1. Componenti degli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo (Consiglio di Amministrazione, Comitato Esecutivo e Collegio Sindacale)

2. Posizioni Apicali (Amministratore Delegato / Direttore Generale, nonché i membri della Direzione Generale della Capogruppo Crédit Agricole Cariparma nominati, Direttore Generale di Banca Popolare FriulAdria, Direttore Generale di Carispezia, Direttore Generale di Crédit Agricole Group Solutions)

3. Altro Personale Dirigente (Management)

4. Personale delle Funzioni Aziendali di Controllo

5. Personale non Dirigente

6. Collaboratori Esterni

Politiche retributive specifiche sono inoltre definite nei confronti del cosiddetto “personale più rilevante” identificato nell’ambito dei cluster 1, 2, 3, 4 e 5 nel rispetto delle modalità di seguito descritte.

6.3 Personale più rilevante (Risk takers)

In coerenza con le indicazioni della normativa di vigilanza, si è dato corso al processo di autovalutazione per l’identificazione del “Personale più Rilevante” realizzato dalle Funzioni Risorse Umane e Gestione Rischi con la verifica e validazione della Funzione Compliance allo scopo di assicurare coerenza rispetto al quadro normativo di riferimento.

L’analisi tiene conto delle linee guida definite dalla Capogruppo Crédit Agricole a livello globale e viene realizzata nel rispetto delle indicazioni fornite dalla normativa di vigilanza italiana. In particolare la valutazione viene condotta su base individuale per tutte le banche del Gruppo mentre Crédit Agricole Cariparma, in qualità di Capogruppo, svolge la valutazione per le Società non bancarie e verifica la complessiva coerenza dei risultati del processo di autovalutazione per l’intero Gruppo.

I risultati dell’analisi condotta vengono quindi sottoposti al Comitato Remunerazioni e trasmessi alla Capogruppo Crédit Agricole per verifica e validazione finale. Per l’anno 2016 il processo di autovalutazione è stato condotto sulla base del Regolamento Europeo 604/2014 che definisce 15 criteri qualitativi legati tra gli altri al ruolo, alla posizione, alle autonomie e 3 criteri quantitativi basati sulla valutazione della remunerazione complessiva attribuita al personale nel precedente esercizio finanziario.

Gli esiti dell’analisi svolta sono formalizzati nel “Documento di autovalutazione per l’identificazione delle categorie di personale le cui attività professionali hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio dell’ente”, validato dal Comitato Remunerazioni e conservato presso la Funzione Risorse Umane.

Al 1° gennaio 2017 sono state identificate **153 posizioni** rientranti nella categoria del “Personale più Rilevante” a livello di Gruppo, di cui 91 per Crédit Agricole Cariparma, 28 per Banca Popolare FriulAdria, 22 per Carispezia, 4 per Crédit Agricole Group Solutions e 8 per Crédit Agricole Leasing Italia, uniche due componenti non bancarie del Gruppo.

Tale perimetro potrà essere oggetto di eventuali revisioni in corso d’anno, che saranno formalizzate nel Documento di Autovalutazione, sottoposte periodicamente al Comitato Remunerazioni e portate a conoscenza del Consiglio di Amministrazione e dell’Assemblea degli Azionisti in sede di consuntivazione delle politiche di remunerazione attuate nell’anno precedente.

6.4 Sistemi e strumenti di remunerazione

La remunerazione dei componenti degli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo (Consiglio di Amministrazione, Comitato Esecutivo e Collegio Sindacale) **si articola in:**

- a) **compenso fisso**
- b) **gettone di presenza** legato alla effettiva partecipazione alle sedute degli organi medesimi e rimborso delle eventuali spese sostenute in ragione del loro ufficio

Nessuna forma di remunerazione variabile – ossia legata ai risultati aziendali - è prevista a favore dei componenti degli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo allo scopo di garantire la completa indipendenza nello svolgimento del loro incarico

La remunerazione del personale dipendente si articola in:

- a) **retribuzione fissa** definita sulla base dell’inquadramento contrattuale, del ruolo ricoperto, delle eventuali responsabilità assegnate, della particolare esperienza e competenza maturata e confrontata, ove possibile, con i benchmark retributivi di settore

b) retribuzione variabile che risulta collegata alle prestazioni fornite e al contributo diretto e/o indiretto ai risultati. Si articola in individuale e collettiva.

La retribuzione variabile individuale ricompensa la performance del singolo e, a sua volta, si suddivide in:

- **sistemi di incentivazione per obiettivi annuali**, differenziati per segmento di popolazione e basati sull'identificazione di obiettivi individuali e collettivi definiti sul perimetro di responsabilità;
- **bonus discrezionale**, la cui attribuzione, eventualmente anche in aggiunta alla retribuzione derivante dai sistemi di incentivazione per obiettivi, può essere prevista a favore di risorse che si siano distinte per un contributo di significativo rilievo, ovvero in sede di assunzione. Questa tipologia di interventi viene autorizzata nel rispetto del sistema di deleghe tempo per tempo vigente (e, ove previsto in coordinamento con la Capogruppo Crédit Agricole) e realizzata, di norma, nell'ambito dei sistemi premianti attraverso un processo strutturato e caratterizzato dal principio di selettività;
- **sistemi di incentivazione per obiettivi a lungo termine**, attualmente utilizzati per un numero limitato di posizioni di particolare rilievo e/o risorse considerate strategiche e basati su obiettivi collettivi. Ulteriori figure chiave del Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia potranno essere destinatarie delle forme di incentivazione a lungo termine definite dalla Capogruppo Crédit Agricole e/o internamente in coerenza con le linee guida stabilite dalla Capogruppo Crédit Agricole.

La retribuzione variabile collettiva ricompensa la performance complessiva della Società e può articolarsi in:

- **premio aziendale**: il CCNL demanda alla contrattazione integrativa aziendale la definizione del premio aziendale, individuando alcuni parametri esemplificativi che possono essere presi a riferimento per la determinazione degli importi da erogare e stabilendo alcune regole di carattere generale. Il premio aziendale può essere potenzialmente riconosciuto alla totalità del personale dipendente che abbia superato il periodo di prova, abbia conseguito una valutazione professionale non negativa e sia ancora in servizio alla data di erogazione del premio. L'erogazione del premio è inoltre subordinata al rispetto del Codice Etico e del Codice di Comportamento ed è soggetta a specifica valutazione in caso di procedimenti disciplinari in corso e/o altri eventi pregiudizievoli. L'importo è normalmente parametrato in base all'inquadramento degli aventi diritto;
- **premi pluriennali**: possono inoltre essere previsti premi pluriennali che definiscono, al raggiungimento degli obiettivi di periodi superiori all'anno, erogazioni straordinarie a favore di tutto il personale che tengano conto del contributo dallo stesso fornito per il raggiungimento degli obiettivi stessi.

c) eventuali benefit – non correlati ai risultati effettivamente conseguiti - aventi la finalità di accrescere la motivazione e la fidelizzazione del personale dipendente (ad esempio previdenza complementare, coperture assicurative, finanziamenti agevolati, auto ad uso promiscuo, foresterie, ecc). Le condizioni sono, in alcuni casi, frutto della contrattazione collettiva, in conformità con le previsioni del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro tempo per tempo vigente mentre, in altri, possono risultare formalizzate in policies/regolamenti che prevedono, in coerenza con l'impostazione complessiva delle politiche di remunerazione, trattamenti differenziati nei confronti delle specifiche categorie e/o segmenti di personale.

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

Posizioni apicali: il rapporto massimo tra remunerazione variabile e remunerazione fissa è mantenuto entro il limite del 200% per le posizioni apicali delle Società del Gruppo. Tale limite – sottoposto all'approvazione delle Assemblee delle Banche del Gruppo - viene previsto per le seguenti ragioni:

- necessità di mantenere un adeguato livello di competitività rispetto al mercato e di assicurare coerenza con la politica retributiva definita da Crédit Agricole per l'intero Gruppo su base consolidata;
- volontà di confermare una politica retributiva – formalizzata anche nei contratti di lavoro individuali - che, attraverso il riconoscimento del contributo individuale, incentivi il conseguimento degli obiettivi di business e di creazione di valore nel rispetto dei principi di etica e di responsabilità sociale del nostro Gruppo.

Restante personale Dirigente del Gruppo: il rapporto massimo tra remunerazione variabile e remunerazione fissa è mantenuto entro il limite del 100%

Personale non Dirigente: il rapporto massimo tra remunerazione variabile e remunerazione fissa è mantenuto entro il limite del 50%

Personale delle Funzioni Aziendali di Controllo: il rapporto massimo tra remunerazione variabile e remunerazione fissa è contenuto per tutto il personale delle funzioni aziendali di controllo e, mantenuto entro il limite del 33% per il personale più rilevante operante all'interno di tali funzioni.

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

- **ricorso ad un pay mix bilanciato** definito secondo le logiche rappresentate al paragrafo precedente
- **previsione di un cancello di attivazione dei sistemi di incentivazione annuali** per il Management e per il personale non dirigente definito in termini di risultato di Gruppo/Azienda misurato da indicatori di performance opportunamente corretti per il rischio
- **misurazione della performance su più dimensioni, sia quantitative** (quali a titolo esemplificativo redditività, rischio, sostenibilità) **sia qualitative** (realizzazione e/o contributo alla realizzazione di progetti strategici) con modalità differenziate per segmenti di popolazione
- **regolamento del premio aziendale** la cui erogazione e relativa entità risultano correlate con i risultati delle società e del Gruppo
- **presenza di meccanismi di malus** che, in particolare per il personale più rilevante, tengono conto della performance effettivamente conseguita e dell'andamento della situazione patrimoniale e di liquidità delle Società e del Gruppo.

Inoltre, coerentemente al principio di correlazione tra remunerazione variabile e performance:

- non sono previsti bonus minimi garantiti. Eventuali eccezioni possono essere accordate in casi eccezionali e limitatamente al primo anno di assunzione. Le somme riconosciute a tale titolo a favore del personale più rilevante sono soggette alle regole di erogazione della retribuzione variabile di cui al paragrafo 5
- l'eventuale ricorso a forme di "buy out" avviene nel rispetto delle linee guida definite dalla Capogruppo Crédit Agricole
- è fatto divieto esplicito di ricorrere a strategie di copertura o di assicurazione volte a limitare la portata dei meccanismi di incentivazione con allineamento ai rischi introdotti a livello di Gruppo.

In ottemperanza a quanto previsto dalla normativa, il Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia si riserva infine di attivare tutte le iniziative atte ad ottenere la restituzione della remunerazione variabile già erogata (clawback) qualora dovessero emergere danni di natura economica, patrimoniale, finanziaria o reputazionale attribuibili al comportamento di singole risorse, in presenza o meno di dolo o colpa grave, tenendo altresì conto dei profili di natura legale, contributiva e fiscale in materia.

6.5 Erogazione della retribuzione variabile a favore del personale più rilevante

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

Crédit Agricole ha formulato regole di differimento che mettono in relazione la misura del differimento con l'importo complessivo della componente variabile spettante a ciascun collaboratore.

Per il Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia, in considerazione della normativa di vigilanza applicabile, sono state definite le regole di differimento della retribuzione variabile riportate nella seguente tabella:

Retribuzione variabile	Misura differimento	Orizzonte temporale²
Fino a 60.000	Nessun differimento	-
Oltre 60.000 e fino a 400.000	40% (a partire dal primo euro)	3 anni

² Con un versamento in tre/cinque scadenze successive all'anno di assegnazione

Oltre 400.000 e fino a 500.000	50% (a partire dal primo euro)	3 anni
Oltre 500.000	60% (a partire dal primo euro)	5 anni *

*ove specificatamente richiesto dalla normativa di vigilanza

I bonus di importo minore o uguale a 60.000 (sessantamila) euro vengono liquidati interamente in contanti ed in via immediata, ciò in quanto le quote che risulterebbero dall'applicazione dei meccanismi di differimento sarebbero assai poco significative sia in termini assoluti che relativi rispetto alle remunerazioni complessive percepite, al punto da invalidare di fatto il principio ispiratore del meccanismo (correlazione tra ammontare del bonus e assunzione di rischi).

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

A livello generale, il riconoscimento della remunerazione variabile a favore del dipendente sarà legato al soddisfacimento della condizione di performance prevista per l'entità di appartenenza e calcolata in base ad un obiettivo definito di RNPG (Utile Netto di pertinenza del Gruppo), intendendosi con tale termine il contributo in termini di utile netto del Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia, all'utile netto consolidato di Gruppo Crédit Agricole, in linea con l'informativa di segmento contenuta nel bilancio consolidato di Crédit Agricole S.A., approvato dal Consiglio di Amministrazione di Crédit Agricole S.A..

La remunerazione variabile verrà riconosciuta a livello target a fronte del raggiungimento dell'obiettivo definito in sede di budget in misura pari almeno al 50%. Al di sotto di tale limite, la remunerazione variabile spettante sarà definita in proporzione lineare con un soglia minima di attivazione pari al 25% dell'obiettivo definito in sede di budget.

Per il personale più rilevante che sia anche destinatario di piani di incentivazione a lungo termine la liquidazione delle singole quote differite, riconducibili al sistema di incentivazione a lungo termine, sarà legata al soddisfacimento delle condizioni di performances definite:

- **per le posizioni apicali** a livello di Gruppo Crédit Agricole e rappresentate da tre indicatori, ciascuno dei quali rappresenta 1/3 della maturazione totale:
 - Performance economica intrinseca del Gruppo Crédit Agricole;
 - andamento relativo dell'azione Crédit Agricole SA, valutato in base ad un indice composito di Banche Europee;
 - performance del Gruppo in termini di responsabilità sociale, valutata in base all'indice "FReD"
- **per eventuali altre posizioni**, internamente e risultanti da documenti operativi predisposti dalla Funzione Risorse Umane e sottoposti ad approvazione.

L'acquisizione è inoltre direttamente condizionata da:

1. Presenza nel Gruppo al termine del periodo di differimento;
2. Mancato rilievo di comportamenti non rispettosi delle regole, delle procedure di conformità e dei limiti di rischio.

Il pagamento in azioni o strumenti equivalenti costituisce:

- l'intera componente differita della retribuzione variabile (pari ad almeno il 40% della retribuzione variabile), soggetta ad un periodo di indisponibilità di 6 mesi
- quota parte della componente non differita della retribuzione variabile in misura pari al 10% della retribuzione variabile totale/complessiva, soggetta ad un periodo di indisponibilità di 2 anni.

I periodi di indisponibilità si calcolano a partire dal vesting definitivo.

6.6 Attuazione delle politiche di remunerazione del Gruppo nel corso del 2016

Di seguito vengono rappresentate le informazioni sulle remunerazioni relative al Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia come previsto dalla vigente normativa di vigilanza.
 In dettaglio:

Tabella I – Informazioni quantitative sulle remunerazioni ripartite per Area di Business

GRUPPO BANCARIO CREDIT AGRICOLE ITALIA - Periodo di riferimento: 2016										
dati in migliaia di euro										
	Componenti dell'organo di supervisione strategica	Componenti dell'organo di gestione	Componenti dell'organo di controllo ⁽²⁾	Investment Banking	Retail Banking	Asset Management	Funzioni Aziendali	Funzioni aziendali di controllo	Altre	Totale
Personale addetto (numero titolari al 31/12/2016)	-	-	17	89	6.266	-	1.509	301	-	8.182
Remunerazione totale ⁽¹⁾	-	-	725	5.306	346.457	-	86.680	18.249	-	457.417
di cui: remunerazione variabile totale	-	-	-	440	18.108	-	5.115	1.168	-	24.831

⁽¹⁾ Per i componenti dell'Organo di Controllo la remunerazione totale è rappresentata dai compensi relativi all'anno 2016 spettanti ai componenti presenti al 31/12/2016. Comprende: compenso previsto per la carica, compenso riconosciuto per l'eventuale partecipazione a Comitati ed eventuali gettoni di presenza relativi ad incarichi ricoperti nelle Società del Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia. Non comprende eventuali rimborsi spese, IVA, contributi a casse previdenziali/ordini professionali, etc. e i compensi riversati alla Società

Per il personale dipendente comprende:

- remunerazione fissa: retribuzione annua lorda al 31/12/2016 spettante al personale in servizio alla stessa data, eventuali compensi per patti di non concorrenza o di prolungamento del preavviso, quota di trattamento di fine rapporto maturata nell'anno di riferimento, benefici non monetari riconosciuti sulla base della contrattazione collettiva o di policy/regolamenti di Gruppo. Non comprende gli oneri aziendali e le voci non considerate componente fissa della retribuzione (es. lavoro straordinario, diarie, rimborsi spese, indennità occasionali, etc)

- remunerazione variabile riconosciuta nel 2016 e riferita a prestazioni rese dal personale nel corso dell'anno 2015. Comprende retribuzione variabile derivante da sistemi di incentivazione annuali ed eventuali bonus discrezionali e premio aziendale.

La presente tabella non comprende il personale più rilevante oggetto di specifica rappresentazione nella tabella II

⁽²⁾ Membri effettivi. Coloro che ricoprono incarichi in più Società sono valorizzati una sola volta

I dati relativi al personale dipendente sono espressi in termini di forza lavoro e non comprendono il personale più rilevante oggetto di specifica rappresentazione nella tabella II.

Tabella II – Informazioni quantitative sulle remunerazioni del Personale più Rilevante

GRUPPO BANCARIO CREDIT AGRICOLE ITALIA - Periodo di riferimento: 2016										
dati in migliaia di euro										
	Componenti dell'organo di supervisione strategica ⁽¹⁾	Componenti dell'organo di gestione ⁽²⁾	Componenti dell'organo di controllo	Investment Banking	Retail Banking	Asset Management	Funzioni Aziendali	Funzioni aziendali di controllo	Altre	Totale
Personale più rilevante (numero titolari) ⁽³⁾	34	5	-	2	45	-	33	16	-	135
di cui: personale più rilevante rientrante nell'alta dirigenza ⁽⁴⁾	-	-	-	-	-	-	6	-	-	6
Remunerazione totale ⁽⁵⁾	1.001	329	-	370	7.061	-	9.937	2.456	-	21.154
Remunerazione fissa totale ⁽⁶⁾	1.001	329	-	292	6.060	-	6.811	2.097	-	16.590
di cui: in contanti	1.001	329	-	292	6.060	-	6.811	2.097	-	16.590
di cui: in azioni e strumenti ad esse collegati	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
di cui: in altri strumenti finanziari	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Remunerazione variabile totale ⁽⁷⁾	-	-	-	78	1.001	-	3.126	359	-	4.564
di cui: in contanti	-	-	-	78	924	-	1.622	359	-	2.983
di cui: in azioni e strumenti ad esse collegati	-	-	-	-	77	-	1.504	-	-	1.581
di cui: in altri strumenti finanziari	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Informazioni aggiuntive riguardanti l'ammontare della remunerazione variabile totale										
Remunerazione differita esistente ⁽⁸⁾	-	-	-	-	76	-	2.669	38	-	2.783
di cui: quote attribuite	-	-	-	-	15	-	452	9	-	476
di cui: quote non attribuite	-	-	-	-	61	-	2.217	29	-	2.307
Remunerazione differita relativa ad anni precedenti erogata nell'anno di riferimento ⁽⁹⁾	-	-	-	-	-	-	807	20	-	827
Importo della correzione ex post applicata nel periodo di riferimento alla remunerazione variabile differita relativa ad anni precedenti	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Pagamenti per la cessazione anticipata del rapporto di lavoro	-	-	-	-	-	-	215	433	-	648
Numero dei beneficiari di pagamenti per la cessazione anticipata del rapporto di lavoro	-	-	-	-	-	-	1	2	-	3
Importo più elevato per la cessazione anticipata del rapporto di lavoro di una singola persona	-	-	-	-	-	-	-	280	-	280
Numero dei beneficiari	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1

⁽¹⁾ Esclusi i componenti esecutivi. Coloro che ricoprono incarichi in più Società sono valorizzati una sola volta

⁽²⁾ Componenti esecutivi. Coloro che ricoprono incarichi in più Società sono valorizzati una sola volta

⁽³⁾ Rientrano nella categoria le posizioni individuate alla data del 31/12/2016 sulla base dei 15 criteri qualitativi e dei 3 criteri quantitativi di cui al Documento di autovalutazione - aggiornamento dicembre 2016

⁽⁴⁾ Posizioni Apicali del Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia identificate nel documento di Politiche di Remunerazione per il 2016

⁽⁵⁾ Si segnala che, nell'esercizio 2016, ad un dipendente è stata attribuita una remunerazione totale fra 2,0mln e 2,5mln di euro

Nel 2016 è stata riconosciuta una remunerazione totale pari a euro 315 mila al Direttore Generale di CA Group Solutions, pari a euro 288 mila al Direttore Generale di Calit (distaccato parzialmente in Eurofactor), pari a euro 247 mila al Vice Direttore di Friuladria, pari a euro 260 mila al Vice Direttore Generale di Carispezia, pari a euro 278 mila al Vice Direttore Generale di CA Group Solutions e pari a euro 199 mila al Vice Direttore Generale di Calit. Per i Presidenti dell'Organo di Supervisione Strategica e ciascun membro dell'Organo di Gestione, la remunerazione totale è riportata nella Tabella III.

⁽⁶⁾ Per i componenti degli organi di supervisione strategica e dell'organo di gestione la remunerazione fissa totale è rappresentata dai compensi relativi all'anno 2016 riconosciuti ai componenti presenti al 31/12/2016. Comprende: compenso previsto per la carica, compenso riconosciuto per l'eventuale partecipazione a Comitati ed eventuali gettoni di presenza relativi ad incarichi ricoperti nelle Società del Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia. Non comprende eventuali rimborsi spese, IVA, contributi a casse previdenziali/ordini professionali, etc. e i compensi riversati alla Società.

Per il personale dipendente comprende la remunerazione annua lorda al 31/12/2016 spettante al personale in servizio alla stessa data, eventuali compensi per patti di non concorrenza o di prolungamento del preavviso, quota di trattamento di fine rapporto maturata nell'anno di riferimento, benefici non monetari riconosciuti sulla base della contrattazione collettiva o di policy/regolamenti di Gruppo. Non comprende gli oneri aziendali e le voci non considerate componente fissa della retribuzione (es. lavoro straordinario, diarie, rimborsi spese, indennità occasionali, etc)

⁽⁷⁾ Retribuzione variabile riconosciuta nel 2016 e riferita a prestazioni rese dal personale nel corso dell'anno 2015. Comprende retribuzione variabile derivante da sistemi di incentivazione annuali e a lungo termine ed eventuali bonus discrezionali e premio aziendale.

La componente "in contanti" è valorizzata sulla base delle somme effettivamente liquidate nel corso del 2016.

La componente "in azioni e strumenti ad esse collegati" è valorizzata sulla base del valore nominale. In fase di erogazione l'effettivo controvalore può modificarsi per effetto dell'andamento del prezzo dell'azione Crédit Agricole sul mercato e, per la sola componente differita, del livello di raggiungimento delle condizioni di performance

⁽⁸⁾ Comprende quote di retribuzione differita e quote upfront soggette a retention di 2 anni spettanti al personale più rilevante in servizio al 31/12/2016 non ancora erogate. Le quote si riferiscono agli esercizi 2013, 2014 e 2015, ove spettanti, e sono valorizzate sulla base del valore nominale.

In particolare per:

- l'Amministratore Delegato le quote differite di variabile annuale, relative ad anni precedenti e non ancora erogate ammontano a euro 48 mila di competenza dell'esercizio 2013, a euro 140 mila di competenza dell'esercizio 2014 e a euro 230 mila di competenza dell'esercizio 2015, mentre la quota upfront soggetta a retention di 2 anni ammonta a euro 110 mila di competenza dell'esercizio 2014 e a euro 113 mila di competenza dell'esercizio 2015. Le quote differite di variabile a lungo termine, relative ad anni precedenti e non ancora erogate ammontano a euro 150 mila di competenza dell'esercizio 2013, a euro 300 mila di competenza dell'esercizio 2014, a euro 450 mila di competenza dell'esercizio 2015. La remunerazione variabile a lungo termine ha un valore di retention pluriennale e rappresenta un'iniziativa di tutela rispetto alla rilevanza del ruolo ricoperto.

- il Direttore Generale Vicario le quote differite di variabile annuale, relative ad anni precedenti e non ancora erogate ammontano a euro 18 mila di competenza dell'esercizio 2013, a euro 27 mila di competenza dell'esercizio 2014 e a euro 38 mila di competenza dell'esercizio 2015, mentre la quota upfront soggetta a retention di 2 anni ammonta a euro 30 mila di competenza dell'esercizio 2014 e a euro 29 mila di competenza dell'esercizio 2015. Le quote differite di variabile a lungo termine, relative ad anni precedenti e non ancora erogate ammontano a euro 17 mila di competenza dell'esercizio 2013, a euro 53 mila di competenza dell'esercizio 2014, a euro 80 mila di competenza dell'esercizio 2015. La remunerazione variabile a lungo termine ha un valore di retention pluriennale e rappresenta un'iniziativa di tutela rispetto alla rilevanza del ruolo ricoperto.

- il Direttore Generale di Friuladria le quote differite di variabile annuale, relative ad anni precedenti e non ancora erogate ammontano a euro 19 mila di competenza dell'esercizio 2013, a euro 26 mila di competenza dell'esercizio 2014 e a euro 36 mila di competenza dell'esercizio 2015, mentre la quota upfront soggetta a retention di 2 anni ammonta a euro 20 mila di competenza dell'esercizio 2014 e a euro 20 mila di competenza dell'esercizio 2015. Le quote differite di variabile a lungo termine, relative ad anni precedenti e non ancora erogate ammontano a euro 27 mila di competenza dell'esercizio 2014, a euro 46 mila di competenza dell'esercizio 2015. La remunerazione variabile a lungo termine ha un valore di retention pluriennale e rappresenta un'iniziativa di tutela rispetto alla rilevanza del ruolo ricoperto.

- il Direttore Generale di Carispezia, il cui incarico decorre da luglio 2015, le quote differite di variabile annuale, relative all'esercizio 2015 e non ancora erogate ammontano a euro 5 mila, mentre la quota upfront soggetta a retention di 2 anni ammonta a euro 6 mila di competenza dell'esercizio 2015. Le quote differite di variabile a lungo termine, relative all'esercizio 2015 e non ancora erogate ammontano a euro 20 mila. La remunerazione variabile a lungo termine ha un valore di retention pluriennale e rappresenta un'iniziativa di tutela rispetto alla rilevanza del ruolo ricoperto.

- il Responsabile della Direzione Affari Legali e Societari, Risk Taker da gennaio 2015, le quote differite di variabile annuale, relative all'esercizio 2015 e non ancora erogate ammontano a euro 33 mila, mentre la quota upfront soggetta a retention di 2 anni ammonta a euro 8 mila di competenza dell'esercizio 2015.

In fase di erogazione l'effettivo controvalore può modificarsi per effetto dell'andamento del prezzo dell'azione Crédit Agricole sul mercato e, per le sole quote di retribuzione differita, del livello di raggiungimento delle condizioni di performance.

⁽⁹⁾ Comprende, ove spettanti, la terza quota differita della retribuzione variabile relativa all'esercizio 2012, la seconda quota differita della retribuzione variabile relativa all'esercizio 2013 e la prima quota differita della retribuzione variabile relativa all'esercizio 2014 riconosciute a favore del personale più rilevante in servizio al 31/12/2016.

In particolare per:

- l'Amministratore Delegato le quote differite di variabile annuale, relative ad anni precedenti ammontano a euro 43 mila di competenza dell'esercizio 2012, a euro 38 mila di competenza dell'esercizio 2013, a euro 46 mila di competenza dell'esercizio 2014, mentre le quote differite di variabile a lungo termine, relative ad anni precedenti ammontano a euro 213 mila di competenza dell'esercizio 2012, a euro 120 mila di competenza dell'esercizio 2013, a euro 99 mila di competenza dell'esercizio 2014. La remunerazione variabile a lungo termine ha un valore di retention pluriennale e rappresenta un'iniziativa di tutela rispetto alla rilevanza del ruolo ricoperto.

- il Direttore Generale Vicario le quote differite di variabile annuale, relative ad anni precedenti ammontano a euro 1 mila di competenza dell'esercizio 2012, a euro 14 mila di competenza dell'esercizio 2013, a euro 9 mila di competenza dell'esercizio 2014, mentre le quote differite di variabile a lungo termine, relative ad anni precedenti ammontano a euro 9 mila di competenza dell'esercizio 2012, a euro 13 mila di competenza dell'esercizio 2013, a euro 18 mila di competenza dell'esercizio 2014. La remunerazione variabile a lungo termine ha un valore di retention pluriennale e rappresenta un'iniziativa di tutela rispetto alla rilevanza del ruolo ricoperto.

- il Direttore Generale di Friuladria le quote differite di variabile annuale, relative ad anni precedenti ammontano a euro 21 mila di competenza dell'esercizio 2012, a euro 15 mila di competenza dell'esercizio 2013, a euro 9 mila di competenza dell'esercizio 2014, mentre le quote differite di variabile a lungo termine, relative ad anni precedenti ammontano a euro 9 mila di competenza dell'esercizio 2014. La remunerazione variabile a lungo termine ha un valore di retention pluriennale e rappresenta un'iniziativa di tutela rispetto alla rilevanza del ruolo ricoperto.

- il Direttore Generale di Carispezia e il Responsabile della Direzione Affari Legali e Societari, non sono state erogate quote differite di variabile annuale, relative ad anni precedenti, in quanto sono stati identificati personale più rilevante a decorrere dall'anno 2015.

Il controvalore tiene conto del livello di raggiungimento delle condizioni di performance e dell'andamento del prezzo dell'azione Crédit Agricole sul mercato.

Tabella III – Informazioni quantitative sulle remunerazioni riconosciute ai membri dell'Organo di Amministrazione

GRUPPO BANCARIO CRÉDIT AGRICOLE ITALIA - Periodo di riferimento: 2016 dati in milioni									
COGNOME E NOME	CARICA	PERIODO PER CUI È STATA RICOPERTA LA CARICA	REMUNERAZIONE FISSA				REMUNERAZIONE VARIABILE (4)		
			COMPENSI PER LA CARICA (1)	REMUNERAZIONE FISSA PER LAVORO DIPENDENTE (2)	TFR maturato nell'anno di riferimento (3)	Benefici non monetari (5)	Contanti	Azioni e strumenti ad essi collegati	
Auricchio Gian Domenico	Consigliere di Amministrazione Cariparma	26/04/2016-31/12/2016	27	-	-	-	-	-	-
Babuin Andrea	Consigliere di Amministrazione Friuladria	16/04/2016-31/12/2016	28	-	-	-	-	-	-
Barnavon Jean-Yves	Consigliere di Amministrazione Friuladria	01/01/2016-31/12/2016	25	-	-	-	-	-	-
Benassiti Michel	Consigliere di Amministrazione Friuladria	01/01/2016-31/12/2016	25	-	-	-	-	-	-
Benedetti Giampaolo	Consigliere di Amministrazione Friuladria	01/01/2016-31/12/2016	25	-	-	-	-	-	-
Bennati Samat Andrée	Consigliere di Amministrazione Carispezia	01/01/2016-31/12/2016	14	-	-	-	-	-	-
Bertoli Alberto	Consigliere di Amministrazione Cariparma	28/4/2016-31/12/2016	36	-	-	-	-	-	-
Bianchi Matteo (2)	Consigliere di Amministrazione CA Group Solutions	01/01/2016-31/12/2016	-	-	-	-	-	-	-
	Responsabile Direzione Affari Legali e Societari Cariparma	-	-	190	18	24	41	41	-
Brasseur Hugues (2)	Consigliere di Amministrazione Friuladria *	01/01/2016-31/12/2016	-	-	-	-	-	-	-
	Consigliere di Amministrazione Calit	01/01/2016-31/12/2016	-	-	-	-	-	-	-
	Vice Presidente CA Group Solutions	01/01/2016-31/12/2016	-	-	-	-	-	-	-
	Direttore Generale Vicario Cariparma	-	-	311	19	21	147	147	-
Carayol Philippe (2)	Consigliere di Amministrazione Calit	01/01/2016-31/12/2016	-	-	-	-	-	-	-
Cattaruzza Michela	Consigliere di Amministrazione Friuladria	16/04/2016-31/12/2016	24	-	-	-	-	-	-
Charbit Guy	Consigliere di Amministrazione Carispezia	01/01/2016-31/12/2016	14	-	-	-	-	-	-
Christillin Evelina	Consigliere di Amministrazione Cariparma	28/04/2016-31/12/2016	32	-	-	-	-	-	-
Corradi Guido	Consigliere di Amministrazione Carispezia *	01/01/2016-31/12/2016	27	-	-	-	-	-	-
Corradino Andrea	Presidente del Consiglio di Amministrazione Carispezia	01/01/2016-31/12/2016	77	-	-	-	-	-	-
Croce Carlo Emilio	Consigliere di Amministrazione Carispezia	01/01/2016-31/12/2016	16	-	-	-	-	-	-
Crosara Carlo	Consigliere di Amministrazione Calit	01/01/2016-31/12/2016	9	-	-	-	-	-	-
Deforme Jean-Louis	Consigliere di Amministrazione Friuladria	01/01/2016-31/12/2016	25	-	-	-	-	-	-
Epron Daniel	Consigliere di Amministrazione Cariparma	01/01/2016-31/12/2016	31	-	-	-	-	-	-
Fassati Ariberto	Presidente del Consiglio di Amministrazione Cariparma	01/01/2016-31/12/2016	137	-	-	13	-	-	-
	Vice Presidente Friuladria *	01/01/2016-31/12/2016	75	-	-	-	-	-	-
	Vice Presidente Carispezia *	01/01/2016-31/12/2016	47	-	-	-	-	-	-
	Presidente del Consiglio di Amministrazione Calit	01/01/2016-31/12/2016	7	-	-	-	-	-	-
Figna Alberto	Consigliere di Amministrazione Cariparma	01/01/2016-31/12/2016	49	-	-	-	-	-	-
Fromageau Laurent (2)	Consigliere di Amministrazione CA Group Solutions	01/01/2016-31/12/2016	-	-	-	-	-	-	-
Ghisellini Roberto (2)	Consigliere di Amministrazione CA Group Solutions	01/01/2016-31/12/2016	-	-	-	-	-	-	-
	Direttore Generale Friuladria	-	-	251	16	32	102	102	-
Giglio Bruno	Consigliere di Amministrazione Calit	21/04/2016-31/12/2016	11	-	-	-	-	-	-
Gribaudi Mariacristina	Consigliere di Amministrazione Friuladria	16/04/2016-31/12/2016	21	-	-	-	-	-	-
Langevin Nicolas	Consigliere di Amministrazione Cariparma	01/01/2016-31/12/2016	42	-	-	-	-	-	-
Laval Jean-Philippe	Consigliere di Amministrazione Friuladria *	01/01/2016-31/12/2016	45	-	-	-	-	-	-
	Consigliere di Amministrazione Carispezia	01/01/2016-31/12/2016	14	-	-	-	-	-	-
Maioli Giampaolo (2)	Consigliere di Amministrazione Cariparma *	01/01/2016-31/12/2016	-	-	-	-	-	-	-
	Amministratore Delegato Cariparma	-	-	853	54	67	340	794	-
	Consigliere di Amministrazione Friuladria *	01/01/2016-31/12/2016	-	-	-	-	-	-	-
	Consigliere di Amministrazione Carispezia *	01/01/2016-31/12/2016	-	-	-	-	-	-	-
	Presidente del Consiglio di Amministrazione di CA Group Solutions	01/01/2016-31/12/2016	-	-	-	-	-	-	-
	Consigliere di Amministrazione Calit	01/01/2016-31/12/2016	-	-	-	-	-	-	-
Mathieu Michel (2)	Consigliere di Amministrazione Cariparma *	01/01/2016-31/12/2016	-	-	-	-	-	-	-
Mio Chiara	Presidente del Consiglio di Amministrazione di Friuladria	01/01/2016-31/12/2016	125	-	-	-	-	-	-
Musca Xavier (2)	Vice Presidente Cariparma	01/01/2016-31/12/2016	-	-	-	-	-	-	-
Oppenheim Marc	Consigliere di Amministrazione Cariparma *	01/01/2016-31/12/2016	46	-	-	-	-	-	-
Pasquier Dominique (2)	Consigliere di Amministrazione CA Group Solutions	19/04/2016-31/12/2016	-	-	-	-	-	-	-
Pezzani Fabrizio	Vice Presidente Cariparma *	01/01/2016-31/12/2016	66	-	-	-	-	-	-
Piana Carlo (2)	Consigliere di Amministrazione CA Group Solutions	19/04/2016-31/12/2016	-	-	-	-	-	-	-
	Direttore Generale Carispezia	-	-	200	13	23	31	31	-
Pierantoni Paolo	Consigliere di Amministrazione Carispezia	01/01/2016-31/12/2016	22	-	-	-	-	-	-
Pomaret Thierry	Consigliere di Amministrazione Cariparma	01/01/2016-31/12/2016	31	-	-	-	-	-	-
Roveyaz Jean-Louis	Consigliere di Amministrazione Cariparma	01/01/2016-31/12/2016	39	-	-	-	-	-	-
Salerno Ugo	Consigliere di Amministrazione Carispezia	16/12/2016-31/12/2016	1	-	-	-	-	-	-
Sassi Annalisa	Consigliere di Amministrazione Cariparma	01/01/2016-31/12/2016	55	-	-	-	-	-	-
Stevanato Marco	Consigliere di Amministrazione Friuladria	16/04/2016-31/12/2016	21	-	-	-	-	-	-
Vandenkoornhuyse Christophe (2)	Consigliere di Amministrazione Calit	12/12/2016-31/12/2016	-	-	-	-	-	-	-
Zangani Roberto	Consigliere di Amministrazione Carispezia *	01/01/2016-31/12/2016	28	-	-	-	-	-	-
Zivicvic Bonnet Ivana	Consigliere di Amministrazione Carispezia	15/07/2016-31/12/2016	6	-	-	-	-	-	-

* Componente esecutivo

(1) Comprende i compensi relativi all'anno 2016 riconosciuti ai membri degli organi sociali in carica al 31/12/2016, composti dal compenso per la carica, dal compenso riconosciuto per l'eventuale partecipazione a Comitati ed eventuali gettoni di presenza relativi ad incarichi ricoperti nelle Società del Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia, non comprende eventuali rimborsi spese, IVA, contributi a casse previdenziali/ordini professionali, etc. e i compensi riversati alla Società.

(2) I compensi relativi all'anno 2016 sono stati riversati alla società di appartenenza o sono stati oggetto di rinuncia da parte degli interessati o non sono previsti per l'anno 2016

(3) Comprende la retribuzione annua lorda al 31/12/2016 spettante al personale in servizio alla stessa data, eventuali compensi per patti di non concorrenza o di prolungamento del preavviso. Non comprende gli oneri aziendali e le voci non considerate componente fissa della retribuzione (es. lavoro straordinario, diarie, rimborsi spese, indennità occasionali, etc.)

(4) Comprende la quota di trattamento di fine rapporto maturata nell'anno di riferimento

(5) Comprende benefici non monetari riconosciuti nell'anno 2016 sulla base della contrattazione collettiva o di policy/regolamenti di Gruppo

(6) Retribuzione variabile nominale riconosciuta nel 2016 e riferita a prestazioni rese dal personale nel corso dell'anno 2015. Comprende retribuzione variabile annuale, derivante da sistemi di incentivazione annuali ed eventuali bonus discrezionali e premio aziendale, e retribuzione variabile a lungo termine. Quest'ultima ha valore di retention pluriennale e rappresenta un'iniziativa di tutela rispetto alla rilevanza del ruolo ricoperto dai beneficiari. La componente "in azioni e strumenti ad essi collegati" è valorizzata sulla base del valore nominale. In fase di erogazione l'effettivo controvalore può modificarsi per effetto dell'andamento del prezzo dell'azione Crédit Agricole sul mercato o, per la sola componente differita, del livello di raggiungimento delle condizioni di performance

Attestazione del Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili.

Il sottoscritto Pierre Débourdeaux, Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari di Crédit Agricole Cariparma S.p.A.

DICHIARA

ai sensi del comma 2 dell'articolo 154 bis del D.Lgs. 58/1998, che l'informativa contabile contenuta nel presente documento corrisponde alle risultanze documentali, ai libri ed alle scritture contabili.

Parma, 27 aprile 2017

Pierre Débourdeaux
Dirigente Preposto alla redazione
dei documenti contabili societari