

Informativa al pubblico

Terzo pilastro di Basilea 3
al 31 dicembre 2015

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'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, le scelte effettuate dal Gruppo Cariparma Crédit Agricole hanno riguardato l'esercizio della facoltà di implementare il filtro prudenziale relativo alle riserve AFS su Titoli di Stato e l'individuazione della società di rating DBRS come ECAI 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*, l'imposizione di riserve addizionali in funzione di conservazione del capitale e in funzione anticiclica nonché 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. In tale ambito si sottolinea l'introduzione di ulteriori tipologie di rischio da sottoporre a valutazione nell'ICAAP ("rischio paese", "rischio di trasferimento" e "rischio di base");
- 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 (portata delle operazioni, 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 2015, relativa ai "fondi propri", ai "requisiti di capitale", al "coefficiente di leva finanziaria" e alle "attività impegnate e non impegnate".

Nel corso del 2013 il Gruppo Cariparma Crédit Agricole 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 Cariparma e Banca Popolare FriulAdria. Con l'autorizzazione ottenuta, il Gruppo Cariparma Crédit Agricole 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 2015, da: Capogruppo Cassa di Risparmio di Parma e Piacenza S.p.A., Banca Popolare FriulAdria S.p.A., Cassa di Risparmio della Spezia S.p.A., la società Crédit Agricole Leasing S.r.l., la società Crédit Agricole Group Solutions S.c.p.a. e la società Cariparma OBG S.r.l..

Fondi propri

Informativa qualitativa

Il *framework* normativo Basilea 3 accresce 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) - 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 requisiti fissati dall'art. 63 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% (5,5% nel 2014) ed un coefficiente di capitale totale dell'8%. A ciò si aggiunge l'obbligo per i gruppi bancari a livello consolidato e alle banche non appartenenti a gruppi bancari di detenere una riserva di conservazione del capitale costituita da capitale primario di classe 1 pari al 2,5%. Pertanto i requisiti minimi di capitale ammontano complessivamente a 7% di Common Equity Tier 1, 8,5% di Tier 1 (8% nel 2014) e 10,5% di Total capital ratio.

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, potranno essere applicati a partire dal 1° gennaio 2016. Si informa che il Regolatore nazionale ha fissato allo zero per cento il coefficiente della riserva di capitale anticiclica per i primi due trimestri 2016 e che allo stesso tempo il Gruppo Cariparma Crédit Agricole 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 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 Cariparma Crédit Agricole, è passato sotto la vigilanza prudenziale diretta della Banca Centrale Europea.

Informativa quantitativa

Come già detto, a gennaio 2014 il Gruppo Cariparma Crédit Agricole ha esercitato e comunicato a Banca d'Italia la scelta di non includere in alcun elemento dei fondi propri i profitti e/o le perdite non realizzate provenienti dalle esposizioni verso le amministrazioni centrali classificate nella categoria AFS (Banca d'Italia, bollettino di vigilanza n. 12, dicembre 2013).

Di seguito si fornisce il dettaglio della composizione dei Fondi Propri consolidati del Gruppo Cariparma Crédit Agricole al 31 dicembre 2015.

Capitale di Classe 1

Capitale primario di classe 1

Il capitale primario di classe 1 del Gruppo Cariparma Crédit Agricole al 31 dicembre 2015 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 rettifiche 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 a 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 40% dal CET1 nel 2015 anziché 100%, contro una deduzione del 20% dal CET 1 nel 2014 anziché 100%).

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	3.612.224
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	-
1.1.1.1.5	8	(-) Strumenti di CET1 sui quali l'ente ha obbligo reale o eventuale di acquisto	-
		RISERVE	1.156.486
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	59.456
1.1.1.2.2.1	11	Utile o perdita di pertinenza della capogruppo	59.456
		Utile (Perdita) d'esercizio	219.545
		Rettifiche di utile: fondi a soggetti esterni al gruppo	-160.089
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)	81.739
		Riserve da valutazione su Titoli di debito, titoli di capitale e OICR	110.217
		Riserve da valutazione: Utili (perdite) attuariali su piani prev. a benefici definiti	-28.479
		riserve da valutazione altre-tfr actuarial gains/losses	-23.823
		riserve da valutazione altre-fdo pens.prest.def. actuarial gains/losses	-4.242
		riserve da valutazione CALIT	-176
		riserve da valutazione altre -tfr valut.attuariale CAGS	-238
1.1.1.4	14	Riserve - Altro	1.015.292
		Riserve	1.015.292
		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	121.630
1.1.1.8	16.5	Interessi di minoranza aggiuntivi oggetto di disposizioni transitorie	30.193
1.1.1.9		FILTRI PRUDENZIALI	-1.462
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	-1.152
1.1.1.9.5	22	(-) Rettifiche di valore di vigilanza	-310
		DETRAZIONI CET1	-2.442.800
1.1.1.10		(-) Avviamento	-1.573.798
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	1.738
1.1.1.11		(-) Altre attività immateriali	-295.745
1.1.1.11.1	26	(-) Altre attività immateriali prima della deduzione delle passività fiscali differite	-318.489
1.1.1.11.2	27	Passività fiscali differite connesse ad altre attività immateriali	22.744
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	-495.650
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	-77.607
		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	-18.096
	46	Regime transitorio - Impatto su CET1	202.634
	47	Totale capitale primario di classe 1	2.660.810

Dati in migliaia di Euro

Si segnala che nel Capitale primario di Classe 1 al 31 dicembre 2015 si è tenuto conto della quota di utili di fine esercizio non distribuiti ai sensi delle deliberazioni assunte dall'Assemblea Ordinaria del 28 aprile 2016 in tema di distribuzione di dividendi.

Capitale aggiuntivo di classe 1

Nel capitale aggiuntivo di classe 1 rientrano il Lower Tier 1 di 120 milioni di euro emesso da Cariparma nel 2011 (ammesso al *grandfathering* e concorrendo nel 2015 alla formazione del capitale aggiuntivo di classe 1 soltanto nella misura del 70% del suo valore, contro l'80% del 2014) nella voce 55 e gli interessi di minoranza nelle voci 56-55.5 Nella voce 62 "Regime transitorio – Impatto su AT1" viene principalmente riportato il ritrattamento dello *shortfall* secondo le disposizioni transitorie (deduzione del 30% dello *shortfall*). Infine, nella voce 63 "Eccedenza degli elementi da detrarre dal Capitale aggiuntivo di classe 1 rispetto al Capitale aggiuntivo di classe 1" è riportato l'ammontare degli elementi negativi del capitale aggiuntivo di classe 1 che eccede la quota degli elementi positivi della medesima componente patrimoniale, e dunque già oggetto di deduzione dal capitale primario di classe 1 (voce 34 della tabella precedente).

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

Voce COREP	Voce Circ. 286	Descrizione Voce	Importo
STRUMENTI DI AT1			-
1.1.2.1		Strumenti di capitale ammissibili come capitale aggiuntivo di classe 1	-
1.1.2.1.1	48	Capitale versato	-
1.1.2.1.3	49	Sovraprezzi 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 (<i>grandfathering</i>)	84.000
1.1.2.3	56	Strumenti emessi da filiazioni inclusi nell'AT1	16.532
1.1.2.4	55.5	Strumenti emessi da filiazioni inclusi nell'AT1 per effetto di disposizioni transitorie	-9.919
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	-168.220
	63	Eccedenza degli elementi da detrarre dal Capitale aggiuntivo di classe 1 rispetto al Capitale aggiuntivo di classe 1	77.607
1.1.2.12	64	Elementi positivi o negativi - Altri	-
	65	Totale capitale aggiuntivo di Classe 1	-
	66	Totale Capitale di Classe 1	2.660.810

Dati in migliaia di Euro

Lo schema che segue fornisce informazioni sulle caratteristiche degli strumenti computati in *grandfathering* nel capitale aggiuntivo di classe 1 (*Additional Tier 1*):

Emittente	Data emissione	Data scadenza	Modalità di rimborso	Tasso d'interesse	Valuta	Importo originario in valuta	Soggetto a Grand-fathering	Quota computabile nel Capitale Aggiuntivo di Classe 1
Cariparma	29.06.2011	31.12.2100	perpetuo, con call a partire dal 28.06.2016	Euribor 3 mesi + 729 b.p.	euro	120.000	SI	84.000
Totale strumenti del capitale aggiuntivo di Classe 1								84.000

Dati in migliaia di Euro

Capitale di Classe 2

Il capitale di classe 2 include i depositi subordinati emessi da Cariparma nel 2008 e nel 2011 e sottoscritti da Crédit Agricole nonché i Lower Tier 2 emessi da Cariparma nel 2009 e sottoscritti dalla clientela (concorrono alla formazione del capitale di classe 2 nella misura dell'importo che residua post applicazione dell'ammortamento ai fini prudenziali) nella voce 67, le interessenze di minoranza (voci 75-74.5) ed infine l'Ecceденza delle rettifiche di valore rispetto alle perdite attese (voce 76, legata al metodo avanzato). Nella voce 82 "Regime transitorio – Impatto su T2" viene principalmente riportato il ritrattamento dello *shortfall* secondo le disposizioni transitorie (deduzione 30% dello shortfall).

CAPITALE DI CLASSE 2 (Tier 2 - T2)

Voce COREP	Voce Circ. 286	Descrizione Voce	Importo
STRUMENTI DI T2			610.000
1.2.1		Strumenti di capitale e prestiti subordinati ammissibili come capitale di classe 2	610.000
1.2.1.1	67	Capitale versato	610.000
1.2.1.3	68	Sovrapprezzi 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 (grandfathering)	-
1.2.3	75	Strumenti emessi da filiazioni inclusi nel T2	27.950
1.2.4	74.5	Strumenti emessi da filiazioni inclusi nel T2 per effetto di disposizioni transitorie	-16.770
1.2.5	76	Enti IRB - eccedenza delle rettifiche di valore rispetto alle perdite attese	20.383
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	-148.695
1.2.11	83	Ecceденza 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	492.868
	86	Totale Fondi Propri	3.153.678

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 2015 è pari a 610 milioni di euro.

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

Emittente	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
Cariparma	30.06.2009	30.06.2016	50% al 30.06.2015 50% al 30.06.2016	Fino al 30.06.2012 5%; successivamente 50% Euribor 6 mesi + 100 b.p.	euro	77.250	NO	15.450
Cariparma	30.06.2009	30.06.2016	50% al 30.06.2015 50% al 30.06.2016	5% fisso	euro	222.750	NO	44.550
Cariparma	17.12.2008	17.12.2018	5 quote dal 17.12.2014	Euribor 3 mesi + 334 b.p.	euro	250.000	NO	150.000
Cariparma	30.03.2011	30.03.2021	5 quote dal 30.03.2017	Euribor 3 mesi + 220 b.p.	euro	400.000	NO	400.000
Totale strumenti del capitale di classe 2								610.000

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 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 è ricompreso nella voce 75 della tabella di dettaglio del capitale di classe 2 al cui interno sono altresì ricondotte le interessenze di terzi computabili.

Al 31.12.2015 l'eccedenza delle perdite attese rispetto alle rettifiche di valore è stata dedotta nella misura del 40% dal capitale primario di classe 1 (20% nel 2014), per il 30% dall'AT1 (40% nel 2014) e per l'ulteriore 30% dal capitale di classe 2 (40% nel 2014).

Requisiti di capitale

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 Cariparma e 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 Cariparma, FriulAdria e Carispezia e metodo "base" per CALIT.

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 2016 il Gruppo Cariparma Crédit Agricole 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, il rischio di concentrazione ed il rischio di tasso sul "banking book" (c.d. Rischi di II Pilastro) e sono state effettuate sia a consuntivo, con riferimento alla situazione patrimoniale del Gruppo al 31 dicembre 2015, sia in ottica di stress test, sia in ottica prospettica con riferimento al 31 dicembre 2016. 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.

Informativa quantitativa

Nella tabella seguente sono riportati i dettagli dei requisiti patrimoniali del Gruppo Cariparma Crédit Agricole al 31 dicembre 2015.

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	8.151.228	726.670	58.134
Esposizioni verso o garantite da amministrazioni regionali o autorità locali	132.864	26.573	2.126
Esposizioni verso o garantite da organismi del settore pubblico	154.495	154.495	12.360
Esposizioni verso o garantite da banche multilaterali di sviluppo	-	-	-
Esposizioni verso o garantite da organizzazioni internazionali	-	-	-
Esposizioni verso o garantite da intermediari vigilati	6.629.327	2.047.026	163.762
Esposizioni verso o garantite da imprese	10.692.790	8.854.826	708.386
Esposizioni al dettaglio	951.872	652.097	52.168
Esposizioni garantite da immobili	2.618.356	1.024.775	81.982
Esposizioni in stato di default	2.079.632	2.632.690	210.615
Esposizioni ad alto rischio	11.386	17.079	1.366
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)	58.809	58.809	4.705
Esposizioni in strumenti di capitale	433.303	433.307	34.665
Altre esposizioni	1.195.458	751.959	60.157
Totale per rischio di credito e di controparte - esposizione e requisiti (Metodo Standard)	33.109.520	17.380.305	1.390.424
RISCHIO DI CREDITO E DI CONTROPARTE - Metodo IRB			
Esposizioni garantite da immobili: PMI	1.577.839	312.100	24.968
Esposizioni garantite da immobili: persone fisiche	11.103.346	1.463.134	117.051
Esposizioni rotative al dettaglio qualificate	153.011	31.594	2.528
Altre esposizioni al dettaglio: PMI	4.373.885	1.159.284	92.743
Altre esposizioni al dettaglio: persone fisiche	2.031.488	430.979	34.478
Totale per rischio di credito e di controparte - esposizione e requisiti (Metodo IRB)	19.239.569	3.397.091	271.767
Totale per rischio di credito e di controparte	52.349.089	20.777.395	1.662.192
RISCHIO DI AGGIUSTAMENTO DELLA VALUTAZIONE DEL CREDITO (CVA)			
Metodo standard		14.585	1.167
Totale per rischio di aggiustamento della valutazione del credito		14.585	1.167
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		1.501	120
Rischio di posizione su strumenti di capitale		14	1
Rischio di cambio		-	-
Rischio di posizione su merci		22	2
Totale rischi di mercato (posizione, cambio, merci)		1.537	123
RISCHIO DI CONCENTRAZIONE			
		-	-
RISCHIO OPERATIVO			
Metodo base		49.811	3.985
Metodo standardizzato		2.544.425	203.554
Metodo avanzato		-	-
Totale rischi operativi		2.594.236	207.539
COEFFICIENTI PATRIMONIALI			
Attività di rischio ponderate			23.387.753
Coefficiente di Common Equity Tier 1 (CET1 ratio)			11,4%
Coefficiente di Tier 1 (T1 ratio)			11,4%
Coefficiente dei Fondi Propri (Total capital ratio)			13,5%

Dati in migliaia di Euro

Il Gruppo evidenzia al 31 dicembre 2015: un CET1 ratio del 11,4%, un Tier 1 ratio del 11,4% ed un Total capital ratio del 13,5%.

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.

Informativa qualitativa

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

Complessivamente, il ratio sulle attività impegnate rappresenta, al 31 dicembre 2015, l'8,52%, in diminuzione rispetto al 9,76% del 30 giugno 2015.

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. In dettaglio:
 - **covered bond:** un pool di crediti ipotecari delle tre banche del Gruppo Cariparma Crédit Agricole è stato utilizzato come collateral per l'emissione sul mercato di due obbligazioni bancarie garantite (2.150 milioni di euro di attività collateralizzate a fronte di 2.000 milioni di euro nominali di titolo collocato)
 - **cartolarizzazioni:** un pool di crediti ipotecari della Capogruppo 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 Europea¹; a fronte di una raccolta da BCE pari a 1.400 milioni di euro sono stati posti in pegno 1.607,2 milioni di euro di crediti ipotecari residenziali;
- **altri crediti:** sono considerati come impegnati 252 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:** l'impegno complessivo al 31 dicembre ammonta a 254,4 milioni di euro. I titoli di stato in portafoglio di proprietà vengono utilizzati per un valore contabile complessivo pari a 253,4 milioni di euro nel dettaglio: 56,7 come collaterale per l'emissione di assegni circolari; 1,6 come garanzia per i servizi esattoriali; 182,9 come garanzia per il regolamento delle operazioni in titoli; 12,2 vengono dati in garanzia a fronte del valore di mercato delle operazioni in derivati conseguenti ad accordi di collateralizzazione. Titoli di debito emessi da intermediari finanziari sono utilizzati per 1 milione di euro per operazioni di PcT con clientela.
- **cash:** 115,8 milioni di euro di liquidità per garanzie date a fronte del valore di mercato delle operazioni in derivati conseguenti ad accordi di collateralizzazione.

Grado di utilizzo delle attività al 31.12.2015

Crediti Retail (3.757,2 Mio €)	Altri crediti (252,0 Mio €)	Totale Attivo di Bilancio 51.373,2 (Mio €)
Titoli di Stato e di Istituzioni Finanziarie (254,4 Mio €)	Cash (115,8 Mio €)	Collaterale Ricevuto (0 Mio €)
Totale attività impegnate = 4.379,3 Mio €		51.373,2 Mio €
÷		=
		Ratio Attività impegnate al 31/12/15 8,52%

¹ Logica applicata anche ai Covered Bond autoritenuti.

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 2015.

Attivi impegnati e non impegnati al 31 dicembre 2015

	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	4.379.343		46.993.834	
030 Strumenti di capitale	-		228.294	228.294
040 Titoli di debito	254.351	252.852	5.837.131	5.837.131
100 Crediti	4.009.212		34.811.323	
120 Altre attività	115.780		6.117.086	

Dati in migliaia di Euro

Il Gruppo Cariparma Crédit Agricole non presenta, al 31 dicembre 2015, 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 2015

	Passività associate	Attivi, collaterali a garanzia o propri titoli vincolati
	010	040
010 Valore contabile	4.022.073	4.379.343

Dati in migliaia di Euro

Coefficiente di leva finanziaria

Informativa qualitativa

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 2015 il coefficiente di leva finanziaria del Gruppo Cariparma Crédit Agricole, calcolato secondo le disposizioni transitorie vigenti, risulta pari a 5,42% mentre l'indice calcolato applicando le regole previste a regime si attesta a 5,11%.

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

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 Cariparma Crédit Agricole 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	51.373.177
2	Rettifica per i soggetti consolidati a fini contabili ma esclusi dall'ambito del consolidamento regolamentare	-83
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	184.161
5	Rettifica per le operazioni di finanziamento tramite titoli (SFT)	-805
6	Rettifica per gli elementi fuori bilancio (conversione delle esposizioni fuori bilancio in importi equivalenti di credito)	2.779.663
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	-5.222.452
8	Misura dell'esposizione complessiva del coefficiente di leva finanziaria	49.113.662

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)	47.812.965
2	(Importi delle attività dedotte nella determinazione del capitale di classe 1)	-2.462.358
3	Totale Esposizioni in bilancio (esclusi derivati, SFT e attività fiduciarie) (somma delle righe 1 e 2)	45.350.607
Esposizioni su derivati		
4	Costo di sostituzione associato a tutte le operazioni su derivati (al netto del margine di variazione in contante ammissibile)	759.503
5	Maggiorazioni per le potenziali esposizioni future associate a tutte le operazioni su derivati (metodo del valore di mercato)	220.334
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)	979.837
Esposizioni su operazioni di finanziamento tramite titoli		
12	Attività SFT lorde (senza rilevamento della compensazione) previa rettifica per le operazioni contabilizzate come vendita	
13	(Importi compensati risultanti dai debiti e crediti in contante delle attività SFT lorde)	
14	Esposizione al rischio di controparte per le attività SFT	3.554
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	
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)	3.554
Altre esposizioni fuori bilancio		
17	Importo nozionale lordo delle esposizioni fuori bilancio	13.466.993
18	(Rettifica per conversione in importi equivalenti di credito)	-10.687.329
19	Totale Altre esposizioni fuori bilancio (somma delle righe 17 e 18)	2.779.663
(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	2.660.810
21	Misura dell'esposizione complessiva del coefficiente di leva finanziaria (somma delle righe 3, 11, 16, 19, UE-19a e UE-19b)	49.113.662
Coefficiente di leva finanziaria		
22	Coefficiente di leva finanziaria	5,42%
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 Cariparma Crédit Agricole. Per il Gruppo il tasso di copertura degli attivi da parte del capitale risulta nettamente superiore ai valori minimi richiesti dalla normativa.

Politica di remunerazione (art. 450 CRR)

Le informazioni che seguono sono tratte dal Documento di Politiche di Remunerazione del Gruppo Cariparma Crédit Agricole per l'anno 2016 redatto in attuazione della vigente normativa di vigilanza nazionale ed europea.

Governance in materia di remunerazione

Il Governo delle Politiche di Remunerazione del Gruppo Cariparma Crédit Agricole 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) il pay mix (ovvero il rapporto fra remunerazione fissa e variabile) e/o le linee guida per la sua determinazione;
- 3) 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;
- 4) le modalità e le forme di erogazione della remunerazione variabile (quota da differire, meccanismo, orizzonte temporale, ecc).

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.

In virtù di tale impostazione e in coerenza con quanto previsto dal Regolatore, il Gruppo Cariparma Crédit Agricole si è inizialmente avvalso del Comitato Remunerazioni della Capogruppo Crédit Agricole, competente per tutte le entità del Gruppo. 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 Cariparma ha deliberato la costituzione – ai sensi dell'art. 25 dello Statuto Sociale - del Comitato Remunerazioni di Cariparma, approvandone il Regolamento in data 19 giugno 2015.

L'attività del Comitato Remunerazioni di Cariparma, avviata nel secondo semestre 2015, si svolge in stretto coordinamento con la Capogruppo Crédit Agricole per il tramite della Funzione Politiche di Remunerazione 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 Cariparma.

Il Comitato Remunerazioni di 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 Cariparma e dei Direttori Generali delle altre società del Gruppo Cariparma Crédit Agricole

- Responsabili delle Funzioni Aziendali di controllo e dei membri effettivi del Comitato di Direzione della Capogruppo 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 Interno², 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 Cariparma Crédit Agricole che, attraverso la Capogruppo 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 Cariparma Crédit Agricole, 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 rispetto alla situazione finanziaria della banca e 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 Cariparma Crédit Agricole - che precede l'iter approvativo descritto nel paragrafo precedente - prevede il coinvolgimento di più attori organizzativi, secondo quanto previsto dalla Normativa di vigilanza.

² 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

In particolare, la **Funzione Risorse Umane di Gruppo** (Direzione Risorse Umane) governa il processo di formulazione delle proposte delle politiche di remunerazione del Gruppo Cariparma Crédit Agricole 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.

E' 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.

Il principio di segmentazione del personale

La politica retributiva del Gruppo Cariparma Crédit Agricole 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, Direttore Generale Vicario della Capogruppo Cariparma e Direttori Generali delle Società controllate)
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.

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 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 2016 sono state identificate **129 posizioni** rientranti nella categoria del "Personale più Rilevante" a livello di Gruppo, di cui 71 per Cariparma, 27 per FriulAdria, 20 per Carispezia, 3 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.

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 Cariparma Crédit Agricole 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 cui condizioni sono, in alcuni casi, frutto della contrattazione collettiva e, 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 Gruppo³. 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

³ Con la sola eccezione della posizione apicale di Crédit Agricole Leasing Italia per la quale il rapporto massimo tra retribuzione variabile e retribuzione fissa è mantenuto entro il limite del 100%

- **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 e non può in ogni caso indennizzare interamente il personale interessato da eventuali contrazioni e/o azzeramenti di compensi derivanti da precedenti impieghi
- 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.

Il Gruppo Cariparma Crédit Agricole 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.

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 Cariparma Crédit Agricole, 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 temporale⁴
Fino a 60.000	Nessun differimento	-
Oltre 60.000 e fino a 400.000	40% (a partire dal primo euro)	3 anni
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

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 da parte 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

⁴ Con un versamento in rate uguali alle tre/cinque scadenze successive all'anno di assegnazione

in termini di utile netto del Gruppo Cariparma Crédit Agricole 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.:

Misura di raggiungimento dell'obiettivo	Misura di erogazione della retribuzione variabile differita
≥50%	100%
Tra 25 e 49,99%	Proporzione lineare
<25%	0

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:

- risultati economici del Gruppo Crédit Agricole, misurati dal livello annuale dei proventi di gestione più "proventi dalle consociate", stabilito per il Gruppo Crédit Agricole;
- andamento relativo delle azioni del Gruppo Crédit Agricole, valutato in base al ranking del titolo Crédit Agricole raffrontato a quello dei titoli di società che costituiscono l'Euro Stoxx Bank (indice dei titoli bancari dell'Area Euro), in un periodo di 1, 2 e 3 anni, secondo la variazione del prezzo quotato di ogni titolo;
- performance in termini di responsabilità sociale, valutata in base alle variazioni dell'indice composito "FRéD".

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.

Attuazione delle politiche di remunerazione del Gruppo nel corso dell'anno 2015

Di seguito vengono rappresentate le informazioni quantitative sulle remunerazioni relative al Gruppo Cariparma Crédit Agricole come previsto dalla vigente normativa di vigilanza.

In dettaglio:

Tabella I – Informazioni quantitative sulle remunerazioni ripartite per area di business

TABELLA I - INFORMAZIONI QUANTITATIVE SULLE REMUNERAZIONI RIPARTITE PER AREA DI BUSINESS										
GRUPPO CARIPARMA CREDIT AGRICOLE - Periodo di riferimento: 2015										dati in migliaia di eu
	Componenti dell'organo di supervisione strategica ⁽²⁾	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 31/12/2015)	5	-	15	93	6.368	-	1.362	279	-	8.122
Remunerazione totale ⁽³⁾	12	-	694	5.445	348.402	-	77.278	16.720	-	448.551
di cui: remunerazione variabile totale	-	-	-	428	18.843	-	4.236	990	-	24.497

⁽¹⁾ Per i componenti dell'Organo di Supervisione Strategica e dell'Organo di Controllo la remunerazione totale è rappresentata dai compensi relativi all'anno 2015 spettanti ai componenti presenti alla stessa data. 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 Cariparma. Non comprende eventuali rimborsi spese, IVA, etc. e i compensi riversati alla Società Per il personale dipendente comprende:

- remunerazione fissa: retribuzione annua lorda al 31/12/2015 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 2015 e riferita a prestazioni rese dal personale nel corso dell'anno 2014. 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⁾ Esclusi i componenti esecutivi. Coloro che ricoprono incarichi in più Società sono valorizzati una sola volta

⁽³⁾ 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

TABELLA II - INFORMAZIONI QUANTITATIVE SULLE REMUNERAZIONI DEL PERSONALE PIU' RILEVANTE										
GRUPPO CARIPARMA CREDIT AGRICOLE - Periodo di riferimento: 2015										dati in migliaia di
	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⁾	28	5	-	2	42	-	28	16	-	121
di cui: personale più rilevante rientrante nell'alta dirigenza ⁽⁴⁾	-	-	-	-	-	-	6	-	-	6
Remunerazione totale ⁽⁵⁾	1.056	397	-	356	6.650	-	8.784	2.671	-	19.914
Remunerazione fissa totale ⁽⁶⁾	1.056	397	-	291	5.637	-	5.940	2.266	-	15.587
di cui: in contanti	1.056	397	-	291	5.637	-	5.940	2.266	-	15.587
di cui: in azioni e strumenti ad esse collegati	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
di cui: in altri strumenti finanziari	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Remunerazione variabile totale ⁽⁷⁾	-	-	-	65	1.013	-	2.844	405	-	4.327
di cui: in contanti	-	-	-	65	1.013	-	1.642	340	-	3.060
di cui: in azioni e strumenti ad esse collegati	-	-	-	-	-	-	1.202	65	-	1.267
di cui: in altri strumenti finanziari	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Informazioni aggiuntive riguardanti l'ammontare della remunerazione variabile totale										
Remunerazione differita esistente ⁽⁸⁾	-	-	-	-	-	-	2.041	97	-	2.138
di cui: quote attribuite	-	-	-	-	-	-	196	13	-	209
di cui: quote non attribuite	-	-	-	-	-	-	1.845	84	-	1.929
Remunerazione differita relativa ad anni precedenti erogata nell'anno di riferimento ⁽⁹⁾	-	-	-	-	-	-	1.155	47	-	1.202
Importo della correzione ex post applicata nel periodo di riferimento alla remunerazione variabile differita relativa ad anni precedenti ⁽¹⁰⁾	-	-	-	-	-	-	144	-	-	144
Pagamenti per la cessazione anticipata del rapporto di lavoro	-	-	-	-	-	-	260	-	-	260
Numero dei beneficiari di pagamenti per la cessazione anticipata del rapporto di lavoro	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1
Importo più elevato per la cessazione anticipata del rapporto di lavoro di una singola persona	-	-	-	-	-	-	260	-	-	260
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 31/12/2015 sulla base dei 15 criteri qualitativi e dei 3 criteri quantitativi di cui al Documento di autovalutazione - aggiornamento dicembre 2015

⁽⁴⁾ Posizioni Apicali del Gruppo Cariparma Crédit Agricole identificate nel documento di Politiche di Remunerazione per il 2015

⁽⁵⁾ Si segnala che, nell'esercizio 2015, ad un dipendente è stata attribuita una remunerazione totale fra 2,0mn e 2,5mn di euro. Nel 2015 è stata riconosciuta una remunerazione totale pari a euro 235 mila al Direttore Generale di CA Group Solutions, pari a euro 184 mila al Direttore Generale di Calit (distaccato parzialmente in Eurofactor), pari a euro 227 mila al Vice Direttore di Friuladria, pari a euro 262 mila al Vice Direttore Generale di Carispezia, pari a euro 282 mila al Vice Direttore Generale di CA Group Solutions e pari a euro 195 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 2015 riconosciuti ai componenti presenti alla stessa data. 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 Cariparma. Non comprende eventuali rimborsi spese, IVA, etc. e i compensi riversati alla Società.

Per il personale dipendente comprende la remunerazione annua lorda al 31/12/2015 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 2015 e riferita a prestazioni rese dal personale nel corso dell'anno 2014. 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 2015. In particolare, per coloro che, a partire dall'anno 2015, rientrano nel perimetro del personale più rilevante, la remunerazione variabile indicata è stata corrisposta interamente in contanti in un'unica soluzione nel corso del 2015.

La componente "in azioni e strumenti ad esse collegati" è valorizzata sulla base del valore nominale, ed è esposta per coloro che rientravano nella categoria del personale più rilevante prima del 2015. 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 31/12/2015 non ancora erogate. Le quote si riferiscono agli esercizi 2012, 2013 e 2014, 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 30 mila di competenza dell'esercizio 2012, a euro 96 mila di competenza dell'esercizio 2013, a euro 211 mila di competenza dell'esercizio 2014, mentre la quota upfront soggetta a retention di 2 anni ammonta a euro 110 mila di competenza dell'esercizio 2014. 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 2012, a euro 300 mila di competenza dell'esercizio 2013, a euro 450 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, il cui incarico decorre da settembre 2012, le quote differite di variabile annuale, relative ad anni precedenti e non ancora erogate ammontano a euro 0,9 mila di competenza dell'esercizio 2012, a euro 36 mila di competenza dell'esercizio 2013, a euro 40 mila di competenza dell'esercizio 2014, mentre la quota upfront soggetta a retention di 2 anni ammonta a euro 30 mila di competenza dell'esercizio 2014. Le quote differite di variabile a lungo termine, relative ad anni precedenti e non ancora erogate ammontano a euro 7 mila di competenza dell'esercizio 2012, a euro 33 mila di competenza dell'esercizio 2013, a euro 80 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 e non ancora erogate ammontano a euro 15 mila di competenza dell'esercizio 2012, a euro 38 mila di competenza dell'esercizio 2013, a euro 39 mila di competenza dell'esercizio 2014, mentre la quota upfront soggetta a retention di 2 anni ammonta a euro 20 mila di competenza dell'esercizio 2014. Le quote differite di variabile a lungo termine, relative ad anni precedenti e non ancora erogate ammontano a euro 40 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 Responsabile della Direzione Affari Legali e Societari non dispone di quote differite di variabile annuale da erogare, relative ad anni precedenti, in quanto è stato identificato personale più rilevante a decorrere dall'anno 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 2011, la seconda quota differita della retribuzione variabile relativa all'esercizio 2012 e la prima quota differita della retribuzione variabile relativa all'esercizio 2013 riconosciute a favore del personale più rilevante in servizio al 31/12/2015.

In particolare per:

- l'Amministratore Delegato le quote differite di variabile annuale, relative ad anni precedenti ammontano a euro 321 mila di competenza dell'esercizio 2011, a euro 51 mila di competenza dell'esercizio 2012, a euro 46 mila di competenza dell'esercizio 2013, mentre le quote differite di variabile a lungo termine, relative ad anni precedenti ammontano a euro 31 mila di competenza dell'esercizio 2011, a euro 255 mila di competenza dell'esercizio 2012, a euro 144 mila di competenza dell'esercizio 2013. 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, il cui incarico decorre da settembre 2012, le quote differite di variabile annuale, relative ad anni precedenti ammontano a euro 2 mila di competenza dell'esercizio 2012, a euro 17 mila di competenza dell'esercizio 2013, mentre le quote differite di variabile a lungo termine, relative ad anni precedenti ammontano a euro 11 mila di competenza dell'esercizio 2012, a euro 16 mila di competenza dell'esercizio 2013. 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 47 mila di competenza dell'esercizio 2011, a euro 25 mila di competenza dell'esercizio 2012, a euro 18 mila di competenza dell'esercizio 2013.

- il Responsabile della Direzione Affari Legali e Societari, non sono state erogate quote differite di variabile annuale, relative ad anni precedenti, in quanto è stato identificato 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

⁽¹⁰⁾ Correzione ex post dovuta all'applicazione, ove prevista, del CAP 150% sulla quota della remunerazione variabile a lungo termine dell'esercizio 2011

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

TABELLA III - INFORMAZIONI QUANTITATIVE SULLE REMUNERAZIONI RICONOSCIUTE AI MEMBRI DELL'ORGANO DI AMMINISTRAZIONE								
GRUPPO CARIPARMA CREDIT AGRICOLE - Periodo di riferimento: 2015								
COGNOME E NOME	CARICA	PERIODO PER CUI È STATA RICOBERTA LA CARICA	REMUNERAZIONE FISSA				REMUNERAZIONE VARIABILE ⁽⁶⁾	
			COMPENSI PER LA CARICA ⁽¹⁾	REMUNERAZIONE FISSA PER LAVORO DIPENDENTE ⁽²⁾	TFR maturato nell'anno di riferimento ⁽³⁾	Benefici non monetari ⁽⁴⁾	Contanti	Azioni e strumenti ad essi collegati
Auricchio Gian Domenico	Consigliere di Amministrazione Calit	01/01/2015-31/12/2015	6	-	-	-	-	-
Barnavon Jean-Yves	Consigliere di Amministrazione Friuladria	01/01/2015-31/12/2015	25	-	-	-	-	-
Benassis Michel	Consigliere di Amministrazione Friuladria	25/06/2015-31/12/2015	13	-	-	-	-	-
Benedetti Giampaolo	Consigliere di Amministrazione Friuladria	01/01/2015-31/12/2015	25	-	-	-	-	-
Bennati Samat Andrée	Consigliere di Amministrazione Carispezia	01/01/2015-31/12/2015	14	-	-	-	-	-
Bianchi Matteo ⁽⁷⁾	Consigliere di Amministrazione CA Group Solutions	01/09/2015-31/12/2015	-	-	-	-	-	-
	Responsabile Direzione Affari Legali e Societari Cariparma	-	-	190	12	23	72	-
Brasseur Hugues ⁽⁸⁾	Consigliere di Amministrazione Friuladria *	01/01/2015-31/12/2015	-	-	-	-	-	-
	Consigliere di Amministrazione Calit	01/01/2015-31/12/2015	-	-	-	-	-	-
	Vice Presidente CA Group Solutions	01/09/2015-31/12/2015	-	-	-	-	-	-
	Direttore Generale Vicario Cariparma	-	-	310	19	27	150	150
Carayol Philippe ⁽⁹⁾	Consigliere di Amministrazione Calit	01/01/2015-31/12/2015	-	-	-	-	-	-
Charbit Guy	Consigliere di Amministrazione Carispezia	01/01/2015-31/12/2015	14	-	-	-	-	-
Corradi Guido	Consigliere di Amministrazione Carispezia *	01/01/2015-31/12/2015	27	-	-	-	-	-
Corradino Andrea	Presidente del Consiglio di Amministrazione Carispezia	01/01/2015-31/12/2015	77	-	-	-	-	-
Croce Carlo Emilio	Consigliere di Amministrazione Carispezia	01/01/2015-31/12/2015	16	-	-	-	-	-
Crosara Carlo ⁽⁷⁾	Consigliere di Amministrazione Calit	18/09/2015-31/12/2015	6	-	-	-	-	-
Delorme Jean-Louis	Consigliere di Amministrazione Friuladria	01/01/2015-31/12/2015	25	-	-	-	-	-
Epron Daniel	Consigliere di Amministrazione Cariparma	01/01/2015-31/12/2015	31	-	-	-	-	-
Fassati Ariberto ⁽²⁾	Presidente del Consiglio di Amministrazione Cariparma	01/01/2015-31/12/2015	136	-	-	11	-	-
	Vice Presidente Friuladria *	01/01/2015-31/12/2015	75	-	-	-	-	-
	Vice Presidente Carispezia *	01/01/2015-31/12/2015	47	-	-	-	-	-
	Presidente del Consiglio di Amministrazione Calit	01/01/2015-31/12/2015	-	-	-	-	-	-
Figna Alberto	Consigliere di Amministrazione Cariparma	09/02/2015-31/12/2015	39	-	-	-	-	-
Fromageau Laurent ⁽²⁾	Consigliere di Amministrazione CA Group Solutions	01/09/2015-31/12/2015	-	-	-	-	-	-
Ghisellini Roberto ⁽²⁾	Consigliere di Amministrazione CA Group Solutions	01/09/2015-31/12/2015	-	-	-	-	-	-
	Direttore Generale Friuladria	-	-	250	15	32	98	99
Granelli Marco	Consigliere di Amministrazione Cariparma	01/01/2015-31/12/2015	31	-	-	-	-	-
Langevin Nicolas	Consigliere di Amministrazione Cariparma	01/01/2015-31/12/2015	39	-	-	-	-	-
Laval Jean-Philippe	Consigliere di Amministrazione Friuladria *	01/01/2015-31/12/2015	45	-	-	-	-	-
	Consigliere di Amministrazione Carispezia	01/01/2015-31/12/2015	14	-	-	-	-	-
Maioli Giampaolo ⁽²⁾	Consigliere di Amministrazione Cariparma *	01/01/2015-31/12/2015	-	-	-	-	-	-
	Amministratore Delegato Cariparma	-	-	851	53	68	330	771
	Consigliere di Amministrazione Friuladria *	01/01/2015-31/12/2015	-	-	-	-	-	-
	Consigliere di Amministrazione Carispezia *	01/01/2015-31/12/2015	-	-	-	-	-	-
	Presidente del Consiglio di Amministrazione di CA Group Solutions	01/09/2015-31/12/2015	-	-	-	-	-	-
	Consigliere di Amministrazione Calit	01/01/2015-31/12/2015	-	-	-	-	-	-

TABELLA III - INFORMAZIONI QUANTITATIVE SULLE REMUNERAZIONI RICONOSCIUTE AI MEMBRI DELL'ORGANO DI AMMINISTRAZIONE

GRUPPO CARIPARMA CREDIT AGRICOLE - Periodo di riferimento: 2015

COGNOME E NOME	CARICA	PERIODO PER CUI È STATA RICOPERTA LA CARICA	REMUNERAZIONE FISSA				REMUNERAZIONE VARIABILE ⁽⁶⁾	
			COMPENSI PER LA CARICA ⁽¹⁾	REMUNERAZIONE FISSA PER LAVORO DIPENDENTE ⁽¹⁾	TFR maturato nell'anno di riferimento ⁽⁴⁾	Benefici non monetari ⁽⁵⁾	Contanti	Azioni e strumenti ad essi collegati
Marini Daniele	Consigliere di Amministrazione Friuladria	01/01/2015-31/12/2015	30	-	-	-	-	-
Mathieu Michel	Consigliere di Amministrazione Cariparma	01/01/2015-31/12/2015	29	-	-	-	-	-
Mio Chiara	Presidente del Consiglio di Amministrazione di Friuladria	01/01/2015-31/12/2015	125	-	-	-	-	-
Montanari Germano	Consigliere di Amministrazione Cariparma	01/01/2015-31/12/2015	62	-	-	-	-	-
Musca Xavier	Vice Presidente Cariparma *	01/01/2015-31/12/2015	65	-	-	-	-	-
Oddi Andrea	Consigliere di Amministrazione Friuladria	12/03/2015-31/12/2015	33	-	-	-	-	-
Oppenheim Marc	Consigliere di Amministrazione Cariparma *	01/01/2015-31/12/2015	46	-	-	-	-	-
Ornaghi Lorenzo	Consigliere di Amministrazione Cariparma	01/01/2015-31/12/2015	49	-	-	-	-	-
Paoletti Antonio	Consigliere di Amministrazione Friuladria	01/01/2015-31/12/2015	26	-	-	-	-	-
Pavan Giovanni	Consigliere di Amministrazione Friuladria	01/01/2015-31/12/2015	32	-	-	-	-	-
Peloso Michel	Consigliere di Amministrazione Carispezia	01/01/2015-31/12/2015	14	-	-	-	-	-
Pezani Fabrizio	Vice Presidente Cariparma *	01/01/2015-31/12/2015	66	-	-	-	-	-
Pierantoni Paolo	Consigliere di Amministrazione Carispezia	01/01/2015-31/12/2015	16	-	-	-	-	-
Pomaret Thierry	Consigliere di Amministrazione Cariparma	01/01/2015-31/12/2015	31	-	-	-	-	-
Roveyaz Jean-Louis	Consigliere di Amministrazione Cariparma	01/01/2015-31/12/2015	35	-	-	-	-	-
Sassi Annalisa	Consigliere di Amministrazione Cariparma	01/01/2015-31/12/2015	48	-	-	-	-	-
Simonetti Marco	Consigliere di Amministrazione Carispezia *	01/01/2015-31/12/2015	26	-	-	-	-	-
Varillon Hervé Jean Claude ⁽⁷⁾	Consigliere di Amministrazione Calit	01/01/2015-31/12/2015	-	-	-	-	-	-
Zangani Roberto	Consigliere di Amministrazione Carispezia	01/01/2015-31/12/2015	17	-	-	-	-	-

* Componente esecutivo

⁽¹⁾ Comprende i compensi relativi all'anno 2015 riconosciuti ai membri degli organi sociali in carica al 31/12/2015, 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 Cariparma, non comprende eventuali rimborsi spese, IVA, etc. e i compensi riversati alla Società.

⁽²⁾ I compensi relativi all'anno 2015 sono stati riversati alla società di appartenenza o sono stati oggetto di rinuncia da parte degli interessati o non sono previsti per l'anno 2015

⁽³⁾ Comprende la retribuzione annua lorda al 31/12/2015 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 2015 sulla base della contrattazione collettiva o di policy/regolamenti di Gruppo

⁽⁶⁾ retribuzione variabile nominale riconosciuta nel 2015 e riferita a prestazioni rese dal personale nel corso dell'anno 2014. 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 contanti" è valorizzata sulla base delle somme effettivamente liquidate nel corso del 2015, 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

⁽⁷⁾ ex Direttore Generale di Friuladria cessato in data 15/5/2015, al quale è stata riconosciuta - a fronte della cessazione dal servizio - una somma pari a euro 260 mila, soggetta alle regole di differimento previste dalla normativa vigente

Attestazione del Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili.

Il sottoscritto Pierre Débourdeaux, Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari della Cassa di Risparmio di Parma e Piacenza 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, 28 aprile 2016

Pierre Débourdeaux
Dirigente Preposto alla redazione
dei documenti contabili societari