



Assemblea Ordinaria dei soci 13 aprile 2014

Relazione sul punto 4. all'ordine del giorno: Politiche di remunerazione

“Signori Soci,

in conformità con le indicazioni dell'Autorità di Vigilanza, le Politiche di Remunerazione devono essere annualmente presentate al Consiglio di Amministrazione per la relativa condivisione e sottoposte all'approvazione dell'Assemblea dei Soci, unitamente ad una rendicontazione sulle politiche di remunerazione applicate nell'anno precedente.

In premessa, è necessario ricordare che il tema delle politiche di remunerazione è attualmente oggetto di importanti evoluzioni normative sia a livello comunitario che a livello nazionale, in particolare legate all'entrata in vigore della Direttiva Europea c.d. “CRD IV” e all'aggiornamento delle disposizioni Banca d'Italia in materia di organizzazione e governo societario delle banche.

In tale contesto, il Consiglio di Amministrazione, d'intesa con Cariparma e con la Capogruppo francese Crédit Agricole, propone di confermare le politiche di remunerazione approvate lo scorso anno con la sola modifica richiesta dall'Autorità di Vigilanza nel corso del 2013, come illustrate dettagliatamente in seguito. A valle dell'entrata in vigore della normativa a livello nazionale e comunitario, sarà necessario riesaminare le politiche di remunerazione per l'anno 2014 apportando alle stesse, d'intesa con Cariparma e con Crédit Agricole, gli interventi necessari al fine di renderle *compliant* rispetto alla normativa stessa.

Come richiesto dal Regolatore, la Funzione Audit ha proceduto, per tutte e tre le banche del Gruppo Cariparma Crédit Agricole, alla verifica annuale della corretta predisposizione delle politiche di remunerazione ed incentivazione per l'anno 2013 e della corretta applicazione delle politiche relativamente alle prestazioni del 2012 erogate nel 2013. Le verifiche campionarie effettuate hanno evidenziato, nel complesso, la corretta applicazione delle Politiche di Remunerazione del Gruppo Cariparma Crédit Agricole per l'anno 2012 erogate nel 2013; è stato evidenziato un punto di miglioramento relativamente alla fase di definizione dei Target Bonus per il personale dirigente.

La Funzione Audit ha ritenuto pertanto che la declinazione interna delle politiche di remunerazione risulti adeguata allo spirito della normativa e conforme alle indicazioni della Capogruppo Crédit Agricole e che l'applicazione delle stesse sia avvenuta nel rispetto di quanto definito.

Il documento sulle Politiche di Remunerazione del Gruppo Cariparma Crédit Agricole si compone di due sezioni:

- 1. Politiche di Remunerazione del Gruppo per l'anno 2014**, contenente le linee guida della politica di remunerazione di Gruppo per l'anno 2014, che risulta confermata rispetto al 2013, con l'introduzione, in accordo con la Capogruppo Crédit Agricole, della sola modifica richiesta dall'Autorità di Vigilanza nel corso del 2013 e relativa alla durata del periodo di retention sugli strumenti finanziari o equivalenti corrisposti al personale più rilevante nell'ambito della componente immediata della retribuzione variabile. Al riguardo si precisa che il periodo di retention, attualmente pari a sei mesi e definito dalla Capogruppo Crédit Agricole per tutte le entità del Gruppo su scala mondiale, viene aumentato a due anni, in conformità con le previsioni della normativa di vigilanza italiana.

Con riferimento agli obiettivi economici definiti per il personale più rilevante a livello di Gruppo CASA e a livello di Gruppo Cariparma per l'anno 2014, si informa che gli obiettivi stessi, in corso di definizione a

livello di Gruppo CASA, verranno, non appena disponibili, riportati nel Documento di Politiche di Remunerazione per l'anno 2014 da sottoporre all'approvazione dell'Assemblea.

Con riferimento infine al rapporto tra componente variabile e componente fissa della retribuzione del personale più rilevante di cui alla citata normativa comunitaria, si precisa che le Politiche di Remunerazione di Gruppo prevedono, per tutte le posizioni apicali, un'incidenza complessiva della retribuzione variabile (sia di breve che di medio-lungo termine) potenzialmente superiore al 100%. In attesa della pubblicazione della normativa in materia che dovrebbe definire le modalità di approvazione del superamento di detto limite da parte dell'Assemblea, si sottoporrà il punto specifico all'attenzione delle Assemblee degli Azionisti.

2. Relazione sulla remunerazione dell'anno 2013, che fornisce un'informativa di dettaglio sulle Politiche di Remunerazione applicate, a livello di Gruppo, nel corso del 2013 nei confronti di:

- Componenti degli organi sociali
- Personale dipendente
- Personale più rilevante".

Pordenone, 12 marzo 2014

p. il Consiglio di Amministrazione

Il Presidente

Antonio Scardaccio

 **FRIULADRIA**
CRÉDIT AGRICOLE

APERTI AL TUO MONDO.