

Informativa al pubblico

Terzo pilastro di Basilea 3

31 Dicembre 2018

Sommario

1. INTRODUZIONE.....	2
2. FONDI PROPRI.....	3
2.1 INFORMATIVA QUALITATIVA	3
2.2 INFORMATIVA QUANTITATIVA	4
3. REQUISITI DI CAPITALE.....	8
3.1 INFORMATIVA QUALITATIVA	8
3.2 INFORMATIVA QUANTITATIVA	9
4. ATTIVITÀ IMPEGNATE E NON IMPEGNATE	10
4.1 INFORMATIVA QUALITATIVA	10
4.2 INFORMATIVA QUANTITATIVA	11
5. COEFFICIENTE DI LEVA FINANZIARIA	12
5.1 INFORMATIVA QUALITATIVA	12
5.2 INFORMATIVA QUANTITATIVA	12
6. POLITICA DI REMUNERAZIONE (ART. 450 CRR)	15
6.1 GOVERNANCE IN MATERIA DI REMUNERAZIONE	15
<i>Governo Societario</i>	15
<i>Governo Organizzativo</i>	17
6.2 IL PRINCIPIO DI SEGMENTAZIONE	18
6.3 PERSONALE PIÙ RILEVANTE (MATERIAL RISK TAKERS – M.R.T.).....	18
6.4 SISTEMI E STRUMENTI DI REMUNERAZIONE	19
6.5 EROGAZIONE DELLA RETRIBUZIONE VARIABILE A FAVORE DEL PERSONALE PIÙ RILEVANTE	24
6.6 ATTUAZIONE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE DEL GRUPPO NEL CORSO DEL 2018.....	26

1. Introduzione

Il quadro normativo di riferimento per la determinazione dei Fondi Propri e attività ponderate per il rischio (RWA) si sviluppa su tre livelli:

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

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

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

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

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

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

Nella redazione del documento si è tenuto conto dell'articolo 433 del CRR e delle Linee Guida EBA in tema di Informativa al Pubblico.

Vengono di seguito riportati i dettagli dell'informativa, riferita al 31 dicembre 2018, relativa ai "fondi propri", ai "requisiti di capitale", al "coefficiente di leva finanziaria" ed alle "attività impegnate e non impegnate".

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

A fine 2018, Crédit Agricole Italia ha ottenuto l'autorizzazione del Regolatore per l'utilizzo dei sistemi di rating interni secondo l'approccio "avanzato" (AIRB) sul perimetro retail corrispondente alle banche acquisite nell'ambito del Progetto "Fellini"¹ e assorbite nel corso dell'anno in Crédit Agricole Italia.

Si segnala che, a seguito dell'operazione di fusione per incorporazione di codeste banche, sono state emesse complessivamente 1.155.434 azioni Crédit Agricole Italia dal valore nominale di 1 euro a servizio del concambio degli azionisti di minoranza delle banche incorporate.

Infine, si informa che nel primo semestre del 2018 il Crédit Agricole Italia, al fine di far fronte agli impatti legati, da un lato, al termine del regime transitorio di Basilea 3 (phase-in) e, dall'altro, all'entrata in vigore del nuovo principio contabile IFRS9, ha effettuato un aumento di capitale per un ammontare di 147 milioni di euro (di cui 26.678.766 euro a capitale sociale e 120.321.234 euro a riserva sovrapprezzo).

Il presente documento viene redatto da Crédit Agricole Italia S.p.A. (Capogruppo del Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia) su base consolidata con riferimento all'area di consolidamento prudenziale costituita, al 31 dicembre 2018, da: Crédit Agricole Italia S.p.A. (Capogruppo del Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia), Crédit Agricole FriulAdria S.p.A., Crédit Agricole Carispezia S.p.A., nonché dalle società Crédit Agricole Leasing S.r.l., Crédit Agricole Group Solutions S.c.p.A. e Crédit Agricole Italia OBG S.r.l..

2. Fondi propri

2.1 Informativa qualitativa

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

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

Nel 2018 le banche sono chiamate a rispettare un coefficiente di capitale primario di classe 1 del 4,5%, un coefficiente di capitale di classe 1 del 6% ed un coefficiente di capitale totale dell'8%. A ciò si aggiunge l'obbligo per i gruppi bancari a livello consolidato e per le banche non appartenenti a gruppi bancari di detenere una riserva di conservazione del capitale costituita da capitale primario di classe 1 pari, per il 2018, al 1,875%. Pertanto i requisiti minimi di capitale ammontano complessivamente:

- 6,375% di Common Equity Tier 1;
- 7,875% di Tier 1;
- 9,875% di Total capital ratio.

Potranno essere applicati dal Regolatore ulteriori *buffer* di capitale (riserva di capitale anticiclica, riserva di capitale per gli enti a rilevanza sistemica globale "*G-SII buffer*" e riserve di capitale per gli altri enti a rilevanza sistemica "*O-SII buffer*"), cui far fronte sempre con capitale primario di classe 1. Si informa che il Regolatore nazionale ha fissato allo zero per cento il coefficiente della riserva di capitale anticiclica per il 2018 e che allo stesso tempo il Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia 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

¹ Il 21 Dicembre 2017 Crédit Agricole Italia ha concluso l'operazione di acquisizione al Fondo Interbancario di Tutela dei Depositi – sezione Schema Volontario – del 95,3% del capitale sociale di Cassa di Risparmio Cesena, Cassa di Risparmio Rimini e Cassa di Risparmio San Miniato ("Operazioni Fellini").

d'Italia con la Circ. n. 285 del 17 dicembre 2013 (Parte Seconda, Cap. 14, Sezione II) nella misura dell'80% nel 2014, 70% nel 2015, 60% nel 2016, 50% nel 2017, 40% nel 2018 fino ad arrivare al 10% nel 2021. Per il Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia rientrano in tale fattispecie tre strumenti Lower Tier 2 emessi dalla Cassa di Risparmio di San Miniato e di seguito descritti nel paragrafo relativo al Capitale di Classe 2.

Il Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia ha deciso di non applicare le disposizioni transitorie previste dal regolamento 2018/2395 "Disposizioni transitorie volte ad attenuare l'impatto dell'introduzione dell'IFRS 9 sui fondi propri" che aggiorna il Regolamento 575/2013 CRR, inserendo il nuovo articolo 473 bis "Introduzione dell'IFRS 9".

2.2 Informativa quantitativa

Di seguito si fornisce il dettaglio della composizione dei Fondi Propri consolidati del Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia al 31 dicembre 2018.

Capitale di Classe 1

Capitale primario di classe 1

Il capitale primario di classe 1 del Gruppo al 31 dicembre 2018 è formato da componenti di primaria qualità (voce 1 Capitale sociale, voce 3 Sovrapprezzi di emissione, voci 13-14 Riserve, voci 17-16.5 Interessi di minoranza) debitamente rettificata da: voci 23-25 Avviamento, voci 26-27 Altre attività immateriali, voce 28 Attività fiscali differite che si basano sulla redditività futura e non derivano da differenze temporanee al netto delle relative passività fiscali differite, voce 29 Eccedenza delle perdite attese rispetto alle rettifiche di valore (cosiddetto *shortfall*, legato al metodo avanzato), voce 41 Detrazioni con soglia del 10%. Nella voce 45 "Elementi positivi o negativi – Altri" è riportato il filtro per la sterilizzazione dei benefici patrimoniali connessi con l'iscrizione di DTA multiple riferite ad un medesimo avviamento.

Si segnala che nel Capitale primario di Classe 1 al 31 dicembre 2018 si è tenuto conto della quota di risultato di periodo computabile ovvero al netto di oneri e dividendi prevedibili. Nelle voci 1 Capitale Sociale e 3 Sovrapprezzo di emissione sono compresi gli effetti già citati del rafforzamento patrimoniale da 147 milioni di euro effettuato nel primo semestre e l'emissione di azioni per 1,2 milioni di euro per il concambio degli azionisti di minoranza delle banche incorporate.

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	4.080.381
1.1.1.1.1	1	Capitale versato	962.672
1.1.1.1.3	3	Sovrapprezzi di emissione	3.117.708
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	1.268.394
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	143.762
1.1.1.2.2.1	11	Utile o perdita di pertinenza della capogruppo	143.762
		Utile (Perdita) d'esercizio	274.039
		Rettifiche di utile: fondi a soggetti esterni al gruppo	130.277
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)	-142.181
		Riserve da valutazione su Titoli di debito, titoli di capitale e OICR	-93.259
		Riserve da valutazione: Utili (perdite) attuariali su piani prev. a benefici definiti	-48.921
		riserve da valutazione altre-tfr actuarial gains/losses	-33.264
		riserve da valutazione altre-fdo pens.prest.def. actuarial gains/losses	-15.029
		riserve da valutazione CALIT	-175
		riserve da valutazione altre -tfr valut.attuariale CAGS	-453
1.1.1.4	14	Riserve - Altro	1.266.813
		Riserve	1.266.813
		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	147.317
1.1.1.8	16.5	Interessi di minoranza aggiuntivi oggetto di disposizioni transitorie	-
1.1.1.9		FILTRI PRUDENZIALI	-8.434
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	-1.202
1.1.1.9.5	22	(-) Rettifiche di valore di vigilanza	-7.232
		DETRAZIONI CET1	-2.346.949
1.1.1.10		(-) Avviamento	-1.575.536
1.1.1.10.1	23	(-) Avviamento connesso con attività immateriali al netto del relativo fondo	-1.575.536
1.1.1.10.2	24	(-) avviamento incluso nella valutazione degli investimenti significativi	-
1.1.1.10.3	25	Passività fiscali differite associate all'avviamento	-
1.1.1.11		(-) Altre attività immateriali	-324.246
1.1.1.11.1	26	(-) Altre attività immateriali prima della deduzione delle passività fiscali differite	-360.657
1.1.1.11.2	27	Passività fiscali differite connesse ad altre attività immateriali	36.411
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	-212.020
1.1.1.13	29	(-) Enti IRB - Eccedenza delle perdite attese rispetto alle rettifiche di valore	-206.085
1.1.1.14		(-) Fondi pensione a prestazioni definite	-
1.1.1.15	33	(-) Partecipazioni incrociate in strumenti di CET1	-
1.1.1.16	34	(-) Eccedenza degli elementi da detrarre dal capitale aggiuntivo di classe 1 rispetto al capitale aggiuntivo di classe 1	-
		Esposizioni dedotte anziché ponderate con un fattore di ponderazione del rischio del 1250%	-
1.1.1.22	40	(-) Investimenti non significativi in strumenti di CET1 in altri soggetti del settore finanziario	-
1.1.1.23	41	Detrazioni con soglia del 10%	-29.063
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	-24.585
	46	Regime transitorio - Impatto su CET1	-
	47	Totale capitale primario di classe 1	3.116.124

Dati in migliaia di Euro

Capitale aggiuntivo di classe 1

Alla formazione del Capitale Aggiuntivo di Classe 1 nella voce 48 concorrono i seguenti strumenti subordinati di Additional Tier 1 emessi da Crédit Agricole Italia e sottoscritti da Crédit Agricole S.A.:

- 200 milioni di euro emessi a dicembre 2016, a fronte del contestuale rimborso del Lower Tier 1 di 120 milioni di euro emesso nel 2011;
- 165 milioni di euro emessi a dicembre 2017;
- 350 milioni di euro emessi a dicembre 2018.

Tra gli altri elementi positivi del Capitale Aggiuntivo di Classe 1 rientrano anche gli strumenti emessi da filiazioni oltre alle interessenze dei terzi nella voce 56.

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

Voce COREP	Voce Circ. 286	Descrizione Voce	
STRUMENTI DI AT1			715.000
1.1.2.1		Strumenti di capitale ammissibili come capitale aggiuntivo di classe 1	715.000
1.1.2.1.1	48	Capitale versato	715.000
1.1.2.1.3	49	Sovrapprezzi di emissione	-
1.1.2.1.4	50	(-) strumenti di AT1 propri:	-
1.1.2.1.5	54	(-) Strumenti di AT1 sui quali l'ente ha obbligo reale o eventuale di acquisto	-
1.1.2.2	55	Strumenti di AT1 oggetto di disposizioni transitorie (grandfathering)	-
1.1.2.3	56	Strumenti emessi da filiazioni inclusi nell'AT1	17.220
1.1.2.4	55.5	Strumenti emessi da filiazioni inclusi nell'AT1 per effetto di disposizioni transitorie	-
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	-
63		Eccedenza degli elementi da detrarre dal Capitale aggiuntivo di classe 1 rispetto al Capitale aggiuntivo di classe 1	-
1.1.2.12	64	Elementi positivi o negativi - Altri	-
65		Totale capitale aggiuntivo di Classe 1	732.220
66		Totale Capitale di Classe 1	3.848.344

Dati in migliaia di Euro

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

Emittente	Caratteristiche	Data emissione	Data scadenza	Modalità di rimborso	Tasso d'interesse	Valuta	Importo originario in valuta	Quota computabile nel Capitale Aggiuntivo di Classe 1
Crédit Agricole Italia	Subordinated Loan	29.12.2016	Perpetuo	Opzione di rimborso a partire dal 29.12.2021	Euribor 3 mesi + 804 b.p.	euro	200.000	200.000
Crédit Agricole Italia	Subordinated Loan	11.12.2017	Perpetuo	Opzione di rimborso a partire dal 11.12.2022	Euribor 3 mesi + 513 b.p.	euro	165.000	165.000
Crédit Agricole Italia	Subordinated Loan	14.12.2018	Perpetuo	Opzione di rimborso a partire dal 14.12.2023	Euribor 3 mesi + 842 b.p.	euro	350.000	350.000
Totale strumenti del capitale aggiuntivo di Classe 1								715.000

Dati in migliaia di Euro

Capitale di Classe 2

Il capitale di classe 2 riporta, nella voce 67, i depositi subordinati Lower Tier 2, di ammontare pari a 750 milioni di euro, emessi da Crédit Agricole Italia e sottoscritti dalla Capogruppo Crédit Agricole. Sono inoltre ricompresi, per il valore computabile pari a 69 milioni di euro, gli strumenti Lower Tier2 emessi dalle banche incorporate e collocati sul mercato e nella voce 74 gli strumenti emessi dalle stesse per un ammontare complessivo pari a circa 5,5 milioni di euro e trattati in regime di *grandfathering*. Le interessenze di minoranza sono indicate nella voce 75.

CAPITALE DI CLASSE 2 (Tier 2 – T2)

Voce COREP	Voce Circ. 286	Descrizione Voce	
STRUMENTI DI T2			818.663
1.2.1		Strumenti di capitale e prestiti subordinati ammissibili come capitale di classe 2	818.663
1.2.1.1	67	Capitale versato	818.663
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 (<i>grandfathering</i>)	5.511
1.2.3	75	Strumenti emessi da filiazioni inclusi nel T2	6.963
1.2.4	74.5	Strumenti emessi da filiazioni inclusi nel T2 per effetto di disposizioni transitorie	-
1.2.5	76	Enti IRB - eccedenza delle rettifiche di valore rispetto alle perdite attese	-
1.2.6	77	Rettifiche di valore su crediti generiche in base al metodo standardizzato	-
Detrazioni T2			-
1.2.7	78	(-) Partecipazioni incrociate in strumenti di T2	-
1.2.8	79	(-) Investimenti non significativi in strumenti di T2 in altri soggetti del settore finanziario	-
1.2.9	80	(-) Investimenti significativi in strumenti di T2 in altri soggetti in altri soggetti del settore finanziario	-
1.2.12	81	(-) Detrazioni ex articolo 3 CRR	-
1.2.10	82	Regime transitorio – impatto su T2	-
1.2.11	83	Eccedenza degli elementi da detrarre dal Capitale di classe 2 rispetto al capitale di classe 2	-
1.2.13	84	Elementi positivi o negativi - Altri	-
	85	Totale capitale di classe 2	831.137
	86	Totale Fondi Propri	4.679.481

Dati in migliaia di Euro

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

Emittente	Caratteristiche	Data emissione	Data scadenza	Modalità di rimborso	Tasso d'interesse	Valuta	Importo originario in valuta	Soggetto a Grandfathering	Quota computabile nel Capitale di Classe 2
Crédit Agricole Italia	Deposito subordinato	28.06.2017	28.06.2027	Integrale a scadenza	Euribor 3 mesi + 219 b.p.	euro	250.000	NO	250.000
Crédit Agricole Italia	Deposito subordinato	11.12.2017	11.12.2027	Integrale a scadenza	Euribor 3 mesi + 162 b.p.	euro	400.000	NO	400.000
Crédit Agricole Italia	Deposito subordinato	14.12.2018	14.12.2028	Integrale a scadenza	Euribor 3 mesi + 571 b.p.	euro	100.000	NO	100.000
Cassa di Risparmio di San Miniato S.p.A. (*)	Bond	16.12.2013	16.12.2020	Integrale a scadenza	4,25%	euro	25.000	NO	9.781
Cassa di Risparmio di San Miniato S.p.A. (*)	Bond	15.09.2014	15.09.2019	Integrale a scadenza	5,25%	euro	23.000	NO	3.243
Cassa di Risparmio di San Miniato S.p.A. (*)	Bond	18.11.2014	18.11.2021	Integrale a scadenza	3,20%	euro	30.000	NO	17.262
Cassa di Risparmio di Cesena S.p.A. (*)	Bond	25.03.2015	25.03.2021	Integrale a scadenza	3,00%	euro	55.000	NO	24.495
Cassa di Risparmio di Rimini S.p.A. (*)	Bond	25.07.2014	25.07.2019	Integrale a scadenza	3,50%	euro	25.000	NO	2.814
Cassa di Risparmio di Rimini S.p.A. (*)	Bond	12.01.2015	12.01.2020	Integrale a scadenza	2,50%	euro	9.998	NO	2.060
Cassa di Risparmio di Rimini S.p.A. (*)	Bond	25.03.2015	25.03.2020	Integrale a scadenza	Tasso Variabile Euribor 6 mesi +485 bps	euro	10.000	NO	2.459
Cassa di Risparmio di Rimini S.p.A. (*)	Bond	20.04.2015	20.04.2021	Integrale a scadenza	2,75%	euro	14.250	NO	6.549
Cassa di Risparmio di San Miniato S.p.A. (*)	Bond	31.03.2010	31.03.2020	Integrale a scadenza	3,80%	euro	12.902	SI	1.286
Cassa di Risparmio di San Miniato S.p.A. (*)	Bond	31.05.2010	30.11.2023	Integrale a scadenza	4,00%	euro	4.050	SI	1.589
Cassa di Risparmio di San Miniato S.p.A. (*)	Bond	20.09.2010	20.09.2022	Integrale a scadenza	3,75%	euro	8.875	SI	2.636
Totale strumenti del capitale di classe 2									824.174

(*) Oggetto di fusione per incorporazione in Crédit Agricole Italia

Dati in migliaia di Euro

3. Requisiti di capitale

3.1 Informativa qualitativa

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

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

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

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

A fine aprile 2019 il Gruppo ha concluso le attività inerenti al processo di valutazione interna dell'adeguatezza patrimoniale (ICAAP – Internal Capital Adequacy Assessment Process). Le analisi quantitative hanno riguardato, oltre ai rischi di I Pilastro anche i rischi di II Pilastro e sono state effettuate sia a consuntivo, con riferimento alla situazione patrimoniale del Gruppo al 31 dicembre 2018, sia in ottica di stress test, sia in ottica prospettica con riferimento al 31 dicembre 2019. Sono state invece utilizzate valutazioni qualitative, misure di controllo o attenuazione, a fronte dei seguenti rischi: liquidità, residuo e reputazionale.

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

3.2 Informativa quantitativa

Nella tabella seguente sono riportati i dettagli dei requisiti patrimoniali del Gruppo al 31 dicembre 2018.

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	11.953.191	1.462.581	117.007
Esposizioni verso o garantite da amministrazioni regionali o autorità locali	122.647	24.529	1.962
Esposizioni verso o garantite da organismi del settore pubblico	83.604	83.604	6.688
Esposizioni verso o garantite da banche multilaterali di sviluppo	-	-	-
Esposizioni verso o garantite da organizzazioni internazionali	-	-	-
Esposizioni verso o garantite da intermediari vigilati	7.641.912	2.392.414	191.393
Esposizioni verso o garantite da imprese	13.357.807	11.317.146	905.372
Esposizioni al dettaglio	1.031.872	674.860	53.989
Esposizioni garantite da immobili	3.712.248	1.448.916	115.913
Esposizioni in stato di default	1.193.141	1.382.064	110.565
Esposizioni ad alto rischio	11.297	16.946	1.356
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)	154.571	154.571	12.366
Esposizioni in strumenti di capitale	480.161	488.002	39.040
Altre esposizioni	1.592.872	1.111.386	88.911
Totale per rischio di credito e di controparte - esposizione e requisiti (Metodo Standard)	41.335.323	20.557.019	1.644.562
RISCHIO DI CREDITO E DI CONTROPARTE - Metodo IRB			
Esposizioni garantite da immobili: PMI	2.158.616	389.212	31.137
Esposizioni garantite da immobili: persone fisiche	14.917.284	2.031.719	162.537
Esposizioni rotative al dettaglio qualificate	114.844	32.620	2.610
Altre esposizioni al dettaglio: PMI	4.023.156	1.111.131	88.890
Altre esposizioni al dettaglio: persone fisiche	1.988.001	458.099	36.648
Totale per rischio di credito e di controparte - esposizione e requisiti (Metodo IRB)	23.201.902	4.022.781	321.823
Totale per rischio di credito e di controparte	64.537.225	24.579.800	1.966.384
RISCHIO DI AGGIUSTAMENTO DELLA VALUTAZIONE DEL CREDITO (CVA)			
Metodo standard		77.513	6.201
Totale per rischio di aggiustamento della valutazione del credito		77.513	6.201
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		104.022	8.322
Rischio di posizione su strumenti in OICR		-	-
Rischio di posizione su strumenti di capitale		175	14
Rischio di cambio		-	-
Rischio di posizione su merci		8	1
Totale rischi di mercato (posizione, cambio, merci)		104.206	8.336
RISCHIO DI CONCENTRAZIONE			
		-	-
RISCHIO OPERATIVO			
Metodo base		73.564	5.885
Metodo standardizzato		3.007.069	240.565
Metodo avanzato		-	-
Totale rischi operativi		3.080.632	246.451
COEFFICIENTI PATRIMONIALI			
Attività di rischio ponderate			27.842.151
Coefficiente di Common Equity Tier 1 (CET1 ratio)			11,2%
Coefficiente di Tier 1 (T1 ratio)			13,8%
Coefficiente dei Fondi Propri (Total capital ratio)			16,8%

Dati in migliaia di Euro

Il Gruppo evidenzia al 31 dicembre 2018: un CET1 ratio del 11,2%, un Tier 1 ratio del 13,8% ed un Total capital ratio del 16,8%.

4. Attività impegnate e non impegnate

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

4.1 Informativa qualitativa

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

Complessivamente il ratio sulle attività impegnate risulta al 31 dicembre 2018 di 19,6% sostanzialmente in linea rispetto al 19,3% del 30 giugno 2018.

Le principali tipologie di attività vincolate sono:

- **crediti retail:** i crediti sono utilizzati come garanzia o come sottostante a operazioni di finanziamento a lungo termine. La mobilitazione è volta all'ottenimento di rifinanziamento a condizioni vantaggiose sia attraverso il ricorso a finanziamenti BCE sia attraverso operazioni di mercato a medio lungo termine che permettono di diversificare le fonti di liquidità ottenendo durate più lunghe e raccolta più stabile. In dettaglio:
 - **covered bond:** un pool di crediti ipotecari delle banche del Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia appartenenti al perimetro storico è stato utilizzato come collaterale per l'emissione di nominali 6.250 milioni in obbligazioni bancarie garantite sul mercato (6.718,8 milioni di euro di attività collateralizzate, di cui 5.542,6 rappresentati da mutui ipotecari residenziali e 1.176,1 costituiti da liquidità, come descritto nella sezione "cash")
 - **cartolarizzazioni - covered bond autoritenuti:** un pool di crediti ipotecari della Capogruppo Crédit Agricole Italia è stato ceduto nell'ambito di operazioni di cartolarizzazione "RMBS"; un pool di crediti ipotecari delle banche del Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia appartenenti al perimetro storico è stato utilizzato per l'emissione di un covered bond riacquistato interamente dalla Capogruppo. Al fine della presente informativa sono stati considerati come impegnati solamente i crediti sottostanti i titoli cartolarizzati ed il covered bond autoritenuti utilizzati come garanzia per il rifinanziamento da Banca Centrale Europea; a fronte di una raccolta da BCE pari a complessivi 4.400 milioni di euro sono stati posti in pegno 2.565,8 milioni di euro di crediti ipotecari residenziali.
- **altri crediti:** sono considerati come impegnati 418,8 milioni di euro di crediti erogati a piccole e medie imprese e sottostanti ad operazioni di rifinanziamento in essere con Banca Europea degli Investimenti e con Cassa Depositi e Prestiti.
- **titoli di debito:** i titoli di stato in portafoglio di proprietà vengono utilizzati per un valore contabile complessivo pari a 2.382,8 milioni di euro, nel dettaglio: 2.153,1 milioni mobilitati a fronte di raccolta BCE congiuntamente ad altre tipologie di attivo dettagliate precedentemente, 54,9 milioni come collaterale per l'emissione di assegni circolari; 1,5 milioni come garanzia per i servizi esattoriali; 161,2 milioni come garanzia per il regolamento delle operazioni in titoli; 11,9 milioni mobilitati a fronte del valore di mercato delle operazioni in derivati conseguenti ad accordi di collateralizzazione.
- **cash:** 1.401,9 milioni di euro di liquidità come collaterale a fronte del programma di emissione di covered bond, 189,6 milioni come garanzie fornite ai sistemi di clearing e settlement su prodotti derivati, 6,3 milioni a garanzia del Fondo di Risoluzione.

Grado di utilizzo delle attività al 31.12.2018

Crediti Retail (8.108,46 Mio €)	Altri crediti (418,82 Mio €)	Totale Attivo di Bilancio 63.749,55 (Mio €)
Titoli di Stato e di Istituzioni Finanziarie (2.382,79 Mio €)	Cash (1.597,87 Mio €)	Collaterale Ricevuto (0 Mio €)
Totale attività impegnate = 12.507,94 Mio €		63.749,55Mio €
		Asset Encumbrance Ratio au 31/12/2018 19,6%

4.2 Informativa quantitativa

Sulla base delle disposizioni emanate dall'EBA ("Guidelines on disclosure of encumbered and unencumbered assets" del 27 giugno 2014) a seguito del disposto della CRR (art. 443), 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 2018.

Attivi impegnati e non impegnati al 31 dicembre

	Attivi impegnati (valore contabile)	Attivi impegnati (fair value)	Attivi non impegnati (valore contabile)	Attivi non impegnati (fair value)
Attivi del soggetto dichiarante	12.507.938		51.241.611	
Strumenti di capitale	-		305.929	305.929
Titoli di debito	2.382.792	2.382.792	5.798.244	5.798.244
Crediti	8.527.280		40.874.772	
Altre attività	1.597.866		4.262.666	

Il Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia non presenta, al 31 dicembre 2018, garanzie reali ricevute o titoli di debito emessi diversi da obbligazioni garantite proprie e da ABS (Asset Backed Securities) 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 2018

	Passività associate	Attivi, collaterali a garanzia o propri titoli vincolati
	010	040
010	Valore contabile passività garantite	12.507.938
	11.558.531	

5. Coefficiente di leva finanziaria

5.1 Informativa qualitativa

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

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

Al 31 dicembre 2018 il coefficiente di leva finanziaria del Gruppo, calcolato secondo le disposizioni vigenti, si attesta a 6,35%.

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

5.2 Informativa quantitativa

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

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

		importi applicabili
1	Attività totali come da bilancio pubblicato	63.749.548
2	Rettifica per i soggetti consolidati a fini contabili ma esclusi dall'ambito del consolidamento regolamentare	-24.173
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	151.679
5	Rettifica per le operazioni di finanziamento tramite titoli (SFT)	3.143
6	Rettifica per gli elementi fuori bilancio (conversione delle esposizioni fuori bilancio in importi equivalenti di credito)	1.636.700
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	-4.943.330
8	Misura dell'esposizione complessiva del coefficiente di leva finanziaria	60.573.567

Dati in migliaia di Euro

Modello LReCom - Informativa armonizzata sul coefficiente di leva finanziaria

	Esposizioni in bilancio (esclusi derivati e SFT)	Esposizione del coefficiente di leva finanziaria (CRR)
1	Elementi in bilancio (esclusi derivati, SFT e attività fiduciarie, ma comprese le garanzie reali)	58.718.322
2	(Importi delle attività dedotte nella determinazione del capitale di classe 1)	-2.379.968
3	Totale Esposizioni in bilancio (esclusi derivati, SFT e attività fiduciarie) (somma delle righe 1 e 2) 16.2.2016 L 39/9 Gazzetta ufficiale dell'Unione europea IT	56.338.354

	Esposizioni su derivati	
4	Costo di sostituzione associato a tutte le operazioni su derivati (al netto del margine di variazione in contante ammissibile)	502.858
5	Maggiorazioni per le potenziali esposizioni future associate a tutte le operazioni su derivati (metodo del valore di mercato)	287.031
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)	789.889

	Esposizioni su operazioni di finanziamento tramite titoli	
12	Attività SFT lorde (senza rilevamento della compensazione) previa rettifica per le operazioni contabilizzate come vendita	3.991
13	(Importi compensati risultanti dai debiti e crediti in contante delle attività SFT lorde)	
14	Esposizione al rischio di controparte per le attività SFT	6
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	3.143
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)	7.140

	Altre esposizioni fuori bilancio	
17	Importo nozionale lordo delle esposizioni fuori bilancio	3.438.185
18	(Rettifica per conversione in importi equivalenti di credito)	-1.801.485
19	Totale Altre esposizioni fuori bilancio (somma delle righe 17 e 18)	1.636.700

(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	3.848.344
21	Misura dell'esposizione complessiva del coefficiente di leva finanziaria (somma delle righe 3, 11, 16, 19, UE-19a e UE-19b)	60.573.567

Coefficiente di leva finanziaria		
22	Coefficiente di leva finanziaria	6,35%

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

Dati in migliaia di Euro

Modello LRQua – Informativa sugli elementi qualitativi

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

6. POLITICA DI REMUNERAZIONE (art. 450 CRR)

Le informazioni che seguono sono tratte dal Documento di Politiche di Remunerazione del Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia per l'anno 2019, redatto in attuazione della vigente normativa di vigilanza nazionale ed europea.

6.1 Governance in materia di remunerazione

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

- a) Governo societario
- b) Governo organizzativo

Governo Societario

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Il Comitato Remunerazioni di Crédit Agricole Italia è un organo collegiale composto da tre Consiglieri non esecutivi ed in maggioranza indipendenti, nominati dal Consiglio di Amministrazione. E' disciplinato da un Regolamento che ne determina composizione, compiti e modalità di funzionamento, nel rispetto delle previsioni di legge, regolamentari e statutarie.

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

- determinazione del trattamento economico spettante al Presidente ed ai componenti del Consiglio di Amministrazione, del Comitato Esecutivo, del Collegio Sindacale, ed agli Amministratori cui siano attribuite particolari cariche o funzioni dallo Statuto o dal Consiglio di Amministrazione stesso;
- determinazione dei compensi del personale rientrante nelle seguenti fattispecie:
 - membri della Direzione Generale di Crédit Agricole Italia e Direttori Generali delle altre società del Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia;
 - Responsabili delle Funzioni Aziendali di Controllo e dei membri effettivi del Comitato di Direzione della Capogruppo Crédit Agricole Italia;
- individuazione dei criteri relativi ai compensi del “personale più rilevante”, esprimendosi in merito al processo di autovalutazione condotto per l’identificazione e l’eventuale esclusione 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 Entità 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, senza diritto di voto, il Presidente del Collegio Sindacale (o altro sindaco da quest’ultimo designato) ed il Responsabile del Governo Risorse Umane, Organizzazione e Strategie (o persona da questi delegata).

Il Comitato ha facoltà di accesso alle informazioni aziendali rilevanti afferenti alle tematiche di pertinenza e può richiedere i contributi ritenuti necessari alle funzioni aziendali. Il Comitato Remunerazioni scambia le informazioni di reciproco interesse con gli altri Comitati endoconsiliari nonché con il Collegio Sindacale e, ove opportuno, si coordina con essi per lo svolgimento dei rispettivi compiti. Crédit Agricole Italia assicura la copertura delle spese sostenute dal Comitato per lo svolgimento delle sue funzioni.

Le politiche di remunerazione del Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia si allineano a quelle definite dalla Capogruppo Crédit Agricole – specie per le risorse rientranti nei perimetri di gestione diretta (componenti del Comitato Esecutivo di C.A.sa e appartenenti al c.d. Circle 1), assicurando la coerenza con il quadro regolamentare di riferimento. La Capogruppo Crédit Agricole declina le politiche di remunerazione 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 Entità del Gruppo approva annualmente:

- le politiche di remunerazione del Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia, assicurando che:
 - esse 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;
 - i sistemi di remunerazione e incentivazione siano idonei a garantire il rispetto delle disposizioni di legge, regolamentari e statutarie, nonché dei codici etici e/o di condotta, promuovendo l’adozione di comportamenti conformi;
 - siano note al personale le conseguenze di eventuali violazioni normative e/o codici etici e/o di condotta;

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

- gli esiti del procedimento di identificazione del “personale più rilevante” e dell’eventuale procedimento di esclusione del “personale più rilevante”, rivedendone periodicamente i criteri;
- le linee guida dei sistemi di incentivazione del personale, definiti nell’ambito delle politiche di remunerazione di cui al punto precedente;
- i sistemi di remunerazione e incentivazione per le figure di vertice;
- lo stanziamento complessivo da destinare, nell’ambito della politica di budget, all’erogazione della componente variabile della remunerazione, 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 dell’entità 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 Bancario Crédit Agricole Italia - che precede l’iter approvativo descritto nel paragrafo precedente - prevede il coinvolgimento di più attori organizzativi, secondo quanto previsto dalla Normativa di Vigilanza.

In particolare, la **Funzione Risorse Umane** (Direzione Risorse Umane) fornisce il supporto tecnico e operativo necessario agli Organi Societari deliberativi e consultivi (Comitato Remunerazioni, Amministratore Delegato, Consiglio di Amministrazione, Capogruppo Crédit Agricole e Assemblea dei Soci) per lo svolgimento delle attività di loro competenza; collabora con la Funzione di Conformità per assicurare, tra l’altro, la coerenza tra le politiche e le procedure di gestione delle risorse umane e i sistemi di remunerazione e incentivazione del Gruppo; realizza il necessario raccordo con le differenti strutture operative del Gruppo coinvolte nei diversi processi riconducibili alla materia delle politiche di remunerazione.

In tale processo sono coinvolte inoltre, con precisi compiti, le funzioni aziendali indicate di seguito.

La **Funzione Gestione Rischi** (Direzione Rischi e Controlli Permanenti), contribuisce, in particolare, ad assicurare la coerenza del sistema di remunerazione e incentivazione con il quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio (“*Risk Appetite Framework – R.A.F.*”), anche attraverso la definizione degli indicatori di rischio da utilizzare per i meccanismi di correzione (*ex ante* ed *ex post*) e si esprime sulla corretta attivazione di questi ultimi.

La **Funzione Pianificazione Strategica** (Governo Finanza e Bilancio) verifica che le politiche di remunerazione:

- siano coerenti con gli obiettivi strategici di breve, medio e lungo termine e con il livello di patrimonializzazione e di liquidità delle Banche e del Gruppo;
- contribuiscano alla definizione dei perimetri di riferimento (*Kp*) e della loro capacità di produrre un autofinanziamento dei sistemi di incentivazione;
- tengano conto del costo e del livello del capitale delle Banche e del Gruppo;
- siano strutturate in modo da evitare il prodursi di incentivi in conflitto con l’interesse della rispettiva entità in un’ottica di lungo periodo.

La **Funzione Conformità** (Direzione Compliance) verifica, tra l’altro, la coerenza delle politiche di remunerazione con le norme, i regolamenti, lo Statuto, il codice etico e di comportamento e altri standard di condotta applicabili al Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia, in modo che siano opportunamente contenuti i rischi legali e reputazionali, insiti soprattutto nelle relazioni con la clientela.

La **Funzione Organizzazione** (Direzione Organizzazione e Strategie) contribuisce a definire, in relazione dell’evoluzione della struttura organizzativa, la corretta pesatura delle differenti funzioni e strutture, anche in relazione agli effettivi poteri decisionali riconosciuti alle stesse.

E’ inoltre previsto il coinvolgimento della **Funzione Affari Legali e Societari** (Governo Affari Legali e Societari) al fine di garantire coerenza con gli assetti di governo societario adottati dalle entità del Gruppo e per la gestione dei compensi e degli emolumenti inerenti agli Organi Societari (Consigli di Amministrazione, Comitati endoconsiliari e Collegi Sindacali).

In linea con le indicazioni dell’Autorità di Vigilanza, infine, la **Funzione Revisione Interna** (Direzione Internal 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.

La funzione stessa, inoltre, conduce verifiche a campione sui conti interni di custodia e amministrazione almeno del “personale più rilevante”, a cui viene richiesto – attraverso specifiche pattuizioni – di comunicare l’esistenza o l’accensione di conti di custodia presso altri intermediari.

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

6.2 Il principio di segmentazione

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

Si identificano, in particolare, i seguenti cluster:

1. Componenti degli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo.

Consigli di Amministrazione, Comitati Esecutivi e Collegi Sindacali.

2. Personale di Vertice

Ai fini della vigente normativa nazionale, rientrano nel Personale di Vertice i seguenti ruoli: Amministratore Delegato e/o Direttore Generale e/o Vice Direttore Generale della Capogruppo Crédit Agricole Italia, il Direttore Generale di Crédit Agricole FriulAdria, il Direttore Generale di Crédit Agricole Carispezia, il Direttore Generale di Crédit Agricole Group Solutions ed i Responsabili delle strutture di Governo della Capogruppo Crédit Agricole Italia (ovverosia, tutti i componenti del “Comitato di Direzione Ristretto”).

Si segnala, sul punto, che in relazione ai criteri gestionali applicati dalla Capogruppo Crédit Agricole, l’Amministratore Delegato (nonché *Senior Country Officer* del Gruppo Crédit Agricole in Italia) è componente effettivo del Comitato Esecutivo di Crédit Agricole e unitamente ai Direttori Generali di Crédit Agricole FriulAdria, di Crédit Agricole Carispezia e di Crédit Agricole Group Solutions nonché Responsabile del Governo Risorse Umane, Organizzazione e Strategie di Crédit Agricole Italia, appartiene al c.d. Circle 1.

3. Altro Personale Dirigente.

Il restante personale dirigente – e non appartenente alle Funzioni Aziendali di Controllo – ammonta a n. 91 unità alla data del 31.12.2018 (pari allo 0,92% del totale dei dipendenti del Gruppo).

4. Personale delle Funzioni Aziendali di Controllo.

Il personale delle Funzioni Aziendali di Controllo è pari a n. 267 unità alla data del 31.12.2018.

5. Personale non Dirigente.

Il restante personale – non inquadrato nella categoria dei dirigenti e nel personale delle Funzioni Aziendali di Controllo – è pari a n. 9.498 unità alla data del 31.12.2018.

6. Collaboratori Esterni.

E’ possibile ricorrere a rapporti di collaborazione con persone fisiche, non riconducibili a contratti di lavoro dipendente, per specifiche attività di consulenza e collaborazione.

6.3 Personale più Rilevante (Material Risk Takers – M.R.T.)

In coerenza con le indicazioni della normativa di vigilanza, annualmente si dà corso al processo di autovalutazione per l’identificazione del “personale più rilevante”. Il processo viene realizzato, a livello di Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia, dalle Funzioni Risorse Umane e Gestione Rischi, con la verifica e validazione della Funzione Conformità, 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 Bancario Crédit Agricole Italia, mentre

Crédit Agricole Italia, 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.

Il processo di autovalutazione, redatto dalla Capogruppo Crédit Agricole Italia per tutte le entità del Gruppo, viene condotto sulla base del Regolamento Europeo n. 604/2014 che definisce 15 criteri qualitativi legati, tra gli altri, al ruolo, alla posizione e alle autonomie e 3 criteri quantitativi basati sulla valutazione della remunerazione complessiva attribuita al personale nel precedente esercizio finanziario.

Il processo di autovalutazione prevede la definizione di:

- criteri e procedure da utilizzare per l'identificazione del "personale più rilevante" nonché per l'eventuale esclusione dal medesimo perimetro;
- modalità di valutazione del personale;
- ruolo svolto dagli Organi Societari e dalle funzioni aziendali competenti per l'elaborazione;
- monitoraggio e riesame del processo di identificazione.

Gli esiti dell'analisi effettuata sono opportunamente motivati e 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".

Tale documento viene condiviso sia dal Comitato Remunerazioni sia dalla Capogruppo Crédit Agricole.

L'eventuale procedimento di esclusione del "personale più rilevante" viene effettuato secondo le previsioni normative tempo per tempo vigenti in materia. Si precisa, in argomento, che non sono state fino ad ora mai presentate istanze di autorizzazione per l'esclusione di personale dal perimetro del "personale più rilevante" sulla base dei criteri quantitativi individuati dalla disciplina suddetta.

Il processo di autovalutazione per l'identificazione del "personale più rilevante" viene coordinato dall'Area Policy e Compensation, rientrante all'interno della Direzione Risorse Umane, che effettua l'attività in stretto raccordo con le altre funzioni aziendali coinvolte e con il Comitato Remunerazioni.

Il processo si articola in più fasi:

- raccolta dei dati e della documentazione dalle diverse funzioni aziendali per l'identificazione del "personale più rilevante". In particolare, vengono raccolte ed analizzate tutte le informazioni inerenti i 18 criteri (15 qualitativi e 3 quantitativi);
- riunione e/o consultazione del Gruppo di Lavoro, a cui partecipano i rappresentanti di tutte le funzioni aziendali coinvolte nel processo, al fine di analizzare i dati raccolti e realizzare il processo di identificazione e/o di esclusione dalla categoria del "personale più rilevante";
- presentazione dei risultati e condivisione degli stessi con le competenti funzioni aziendali appartenenti al Gruppo di Lavoro;
- presentazione e condivisione dei risultati al Comitato Remunerazioni e alla Capogruppo Crédit Agricole.

L'esito del processo sopra illustrato è inserito all'interno della Sezione IV del documento "Politiche di Remunerazione del Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia – Anno 2019", sottoposto all'approvazione dei Consigli di Amministrazione delle entità del Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia e delle Assemblee dei Soci delle Banche del Gruppo.

La Funzione Risorse Umane cura anche la conservazione della documentazione inerente al suddetto processo.

6.4 Sistemi e strumenti di remunerazione

La remunerazione dei componenti degli Organi Sociali

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, oltre al rimborso delle spese effettivamente sostenute per ragioni del loro ufficio;
- b. medaglia di presenza, laddove deliberata dall'Assemblea degli Azionisti, legata alla partecipazione alle riunioni degli organi medesimi.

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

Non sono di norma previsti trattamenti a favore degli amministratori in caso di cessazione della carica.

La remunerazione del personale dipendente

La remunerazione del personale dipendente, appartenente a tutti i cluster di popolazione precedentemente identificati, è costituita da una componente fissa e da una componente variabile come di seguito definite.

Remunerazione fissa: è la remunerazione che ha natura stabile e irrevocabile, determinata e corrisposta sulla base di criteri prestabiliti e non discrezionali - quali, in particolare, i livelli di esperienza professionale e di responsabilità – che non creano incentivi all'assunzione di rischi e non dipendono dalle *performance* della banca.

Si precisa che rientrano nelle componenti della remunerazione fissa:

- a) le eventuali indennità legate a particolari attività o funzioni svolte e/o di ruolo (ad es. Indennità di reggenza) e non collegate ad obiettivi di *performance*;
- b) alcuni trattamenti aggiuntivi, generalizzati e di fonte negoziale, ferme le normative specifiche che li regolano (quali la previdenza complementare, le coperture assicurative, i finanziamenti agevolati, etc.), non legati alla *performance*;
- c) benefit previsti sulla base di specifiche *policy*/regolamenti aziendali, di carattere accessorio rispetto al ruolo e/o all'incarico ricoperto (auto ad uso promiscuo, foresterie, etc.), funzionali allo svolgimento dello stesso e non collegati alla *performance*.

Remunerazione variabile:

- la remunerazione il cui riconoscimento o la cui erogazione possono modificarsi in relazione alla *performance*, comunque misurata (obiettivi di reddito, volumi, etc.), o ad altri parametri (es. periodo di permanenza), esclusi il trattamento di fine rapporto stabilito dalla normativa generale in tema di rapporti di lavoro e l'indennità di mancato preavviso, quando il loro ammontare è determinato secondo quanto stabilito dalla legge e nei limiti da essa previsti;
- i benefici pensionistici discrezionali e gli importi pattuiti tra la banca e il personale in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata dalla carica, indipendentemente dal titolo, dalla qualificazione giuridica e dalla motivazione economica per i quali sono riconosciuti. Tra questi importi sono inclusi quelli riconosciuti a titolo di patto di non concorrenza o nell'ambito di un accordo per la composizione di una controversia attuale o potenziale, qualunque sia la sede in cui esso viene raggiunto;
- i *carried interest* come qualificati dalle disposizioni, in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione per il settore del risparmio gestito, di attuazione delle direttive 2009/65/CE (c.d. UCITS) e 2011/61/UE (c.d. AIFMD);

ogni altra forma di remunerazione che non sia univocamente qualificabile come remunerazione fissa.

Il Governo del pay mix

La modalità di suddivisione della remunerazione complessiva in remunerazione fissa e variabile (*pay mix*) rappresenta la sintesi materiale della filosofia retributiva del Gruppo Crédit Agricole.

Il bilanciamento del *pay mix* è differente in funzione del ruolo ricoperto dall'interessato.

Nel Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia il *pay mix* è opportunamente bilanciato affinché la rilevanza del peso della componente fissa all'interno del pacchetto complessivo sia tale da:

- consentire un approccio flessibile alla remunerazione variabile che può contrarsi sensibilmente e, in casi estremi, anche azzerarsi in relazione ai risultati effettivamente conseguiti ed opportunamente ponderati per il rischio;
- limitare i comportamenti sbilanciati all'assunzione di rischi, con orientamento ad iniziative non esclusivamente focalizzate sul raggiungimento di risultati di breve termine.

Ai fini di un appropriato governo del *pay mix*, il Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia declina i suesposti principi generali nelle seguenti linee guida di politica retributiva:

- **differenziazione tra le diverse categorie/segmenti di personale** nel rispetto del criterio di **granularità**, in specie di quello rientrante tra il “personale più rilevante”, per riflettere in modo ponderato il livello di incidenza sui risultati di *performance* e sul rischio; all’interno di tale categoria il peso della componente variabile è contenuto per tutto il personale delle Funzioni Aziendali di Controllo, della Funzione Risorse Umane e del Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili e societari;
- **definizione ex ante del premio massimo erogabile in funzione della performance**, per garantire la sostenibilità finanziaria delle politiche di remunerazione e l’autofinanziamento dei sistemi incentivanti ed evitare o limitare la possibilità di porre in essere comportamenti distortivi, dal contenuto rischioso o tesi a massimizzare la performance di breve;
- **confronto con le prassi di mercato**, attraverso la partecipazione ad indagini retributive che possono essere effettuate anche su specifici *peer groups*, al fine di valutare l’allineamento competitivo con un determinato mercato di riferimento.

I trattamenti retributivi del personale e, in particolare, di quello che ricopre posizioni di maggiore responsabilità, sono soggetti a valutazione periodica, al fine di verificarne il costante allineamento rispetto all’evoluzione della situazione interna e del mercato.

In tali occasioni possono essere previsti, nel rispetto delle compatibilità economiche complessive, interventi volti ad adeguare il trattamento economico del personale.

La valutazione di congruità del trattamento economico complessivo viene condotta anche nell’ipotesi di attribuzione di incarico o modifica della posizione organizzativa, per verificarne la coerenza con le competenze richieste e le responsabilità attribuite nella nuova posizione.

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

Personale di Vertice: il rapporto massimo tra remunerazione variabile e fissa è mantenuto entro il limite del 200% per il Personale di Vertice delle entità del Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia. Tale limite – sottoposto all’approvazione dei Consigli di Amministrazione delle entità del Gruppo e delle Assemblee delle Banche del Gruppo, con astensione da parte del personale che sia azionista della banca – 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 dalla Capogruppo Crédit Agricole;
- volontà di confermare una politica retributiva 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 Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia.

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

Personale delle Funzioni Aziendali di Controllo: il rapporto massimo tra remunerazione variabile e 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.

Nel rispetto dei limiti sopra indicati la Funzione Risorse Umane provvede ad aggiornare periodicamente l’incidenza della remunerazione variabile rispetto a quella fissa, sulla base della tipologia di posizione ricoperta dagli interessati.

Per il “personale più rilevante” appartenente alla Funzione Risorse Umane e per il Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili e societari, non ricompresi, sulla base della normativa vigente, all’interno delle Funzioni Aziendali di Controllo, il limite massimo fra remunerazione variabile e fissa, pur non essendo soggetto al limite predetto, deve essere comunque contenuto.

Personale non Dirigente: il rapporto massimo tra remunerazione variabile e fissa è mantenuto entro il limite del 70%; in situazioni eccezionali potranno essere autorizzate specifiche deroghe a tale limite – secondo le facoltà ed i poteri deliberativi riconosciuti in materia di personale – purché opportunamente motivate e rendicontate al Consiglio di Amministrazione; tale limite non potrà in ogni caso superare il rapporto di 1:1 tra remunerazione variabile e fissa.

Collaboratori Esterni: premesso che attualmente i collaboratori esterni non beneficiano di una remunerazione variabile (“non ricorrente”), nel caso in cui la stessa sarà prevista dovrà rispettare il rapporto massimo sopra individuato con riferimento al “Personale non Dirigente”.

Correlazione fra Remunerazione, Performance e Rischi

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;
- **definizione di un *bonus pool* annuale legato alla *performance*** che viene quantificato e stanziato secondo un principio di autofinanziamento e sostenibilità, e viene vincolato ad indicatori di redditività, opportunamente corretti per il rischio, oltre che ai gate di capitale e liquidità, come di seguito specificamente definiti;
- **definizione di un *bonus pool* annuale legato alla *retention*** che viene stabilito al fine di ridurre il rischio di dispersione del patrimonio professionale, relazionale e di portafogli di clientela; tale importo, inclusivo dei diversi tipi di patti in essere (dettagliati nel documento di politiche di remunerazione), relativo alla quota annua in erogazione per tutte le predette tipologie di patto in essere, è vincolato ai gate di capitale e liquidità come di seguito specificamente definiti;
- **previsione di un cancello di attivazione dei sistemi di incentivazione annuali** per il personale dirigente e non dirigente definito in termini di risultato di gruppo/società e misurato da indicatori di redditività opportunamente corretti per il rischio;
- **misurazione della *performance* su più dimensioni, sia quantitative** (quali, a titolo esemplificativo, redditività, rischio, sostenibilità) **sia qualitative** (quali, a titolo esemplificativo, risorse umane, clienti, responsabilità sociale, realizzazione e/o contributo alla realizzazione di progetti strategici) con modalità differenziate per segmenti di popolazione;
- **regolamento del premio aziendale** la cui erogazione ed il relativo ammontare risultano correlati con i risultati delle singole entità e del Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia.

Da questo consegue, tra l'altro, che per tutti i cluster di popolazione precedentemente individuati, la remunerazione variabile viene vincolata, anche in coerenza con il “Risk Appetite Framework – R.A.F.”, a soglie prudenziali di capitale (*CET1 ratio*) e di liquidità (*LCR ratio*). In particolare, per l'anno 2019, gli indicatori dovranno rispettare i seguenti livelli:

CET 1 ratio pari a 8,75% (*Risk Capacity*);

LCR ratio pari a 100% (*Risk Capacity*).

Inoltre, in coerenza con la vigente disciplina, il Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia, attraverso specifica comunicazione e pattuizione, richiede almeno al “personale più rilevante”:

- di non avvalersi di strategie di copertura o di assicurazione (*hedging strategies*) volte a limitare la portata dei meccanismi di incentivazione con allineamento ai rischi introdotti a livello di Gruppo;
- di comunicare l'esistenza di conti di custodia e amministrazione presso altri intermediari;
- di comunicare le operazioni di investimento (effettuate direttamente o indirettamente) che possono incidere sui meccanismi di allineamento ai rischi e, più in generale, sul perseguimento delle finalità della disciplina in materia. A tal fine, vengono considerate le operazioni e gli investimenti in strumenti finanziari emessi dalla Banca in cui il personale opera, dalla sua Società Capogruppo o dalle altre entità del Gruppo (ivi compresi i derivati che hanno tali strumenti come sottostante), anche quando sottoscritti sulla base di un'offerta che non proviene dalla Banca stessa e ciò anche al fine di allineare eventualmente i sistemi di remunerazione e incentivazione.

Il Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia effettua, tramite le Funzioni Aziendali di Controllo e la Direzione Risorse Umane³, verifiche sul rispetto della disciplina in argomento e verifiche a campione sui conti interni di custodia e amministrazione almeno per il “personale più rilevante”. Sono state altresì adottate idonee procedure in grado di fornire una tempestiva informazione delle operazioni personali svolte dal “personale più rilevante” sia mediante identificazione diretta (monitoraggio), nell’ambito dei rapporti accesi all’interno del Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia, sia mediante apposita notifica da parte degli stessi.

Si precisa, inoltre, che nell’ambito delle politiche di remunerazione del Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia:

- non sono previsti bonus minimi garantiti. Eventuali eccezioni possono essere accordate in casi eccezionali e limitatamente al primo anno di assunzione. Non possono essere riconosciuti più di una volta alla stessa persona, non sono soggetti alle norme sulla struttura della remunerazione variabile e concorrono alla determinazione del limite al rapporto variabile e fisso della remunerazione del primo anno, salvo che siano corrisposti in un’unica soluzione al momento dell’assunzione;
- l’eventuale ricorso a forme di *buy out* avviene nel rispetto delle linee guida definite dalla Capogruppo Crédit Agricole; sono soggette a tutte le regole applicabili in base alle politiche di remunerazione e incentivazione della banca in tema di remunerazione variabile e non possono, in ogni caso, tenere indenne il nuovo personale da eventuali contrazioni e/o azzeramenti di compensi derivanti da precedenti impieghi.

La remunerazione variabile è sottoposta a meccanismi di correzione *ex post* (*malus* e *claw back*) idonei a riflettere i livelli di performance al netto dei rischi effettivamente assunti o conseguiti e patrimoniali nonché a tener conto dei comportamenti individuali. Questi meccanismi possono portare ad una riduzione (anche all’azzeramento) della remunerazione variabile, al di là delle conseguenze sanzionatorie, disciplinari e risarcitorie.

In particolare, è soggetta a *claw back* la remunerazione variabile riconosciuta e/o pagata in favore di personale che abbia posto in essere:

- comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari e/o statutarie e/o al codice etico e/o di condotta applicabili alle entità del Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia, da cui sia derivata una perdita significativa per le varie entità del Gruppo e/o per la clientela;
- comportamenti scorretti, non noti al momento dell’erogazione della remunerazione variabile, che abbiano comportato un danno superiore a 1 milione di euro ovvero qualora l’ammontare aggregato delle perdite, dipese da tali condotte (anche ripetute più volte), sia pari o superiore al 100% del valore del patrimonio del cliente (inteso come masse amministrate e/o gestite dal Gruppo) o del segmento di clientela interessato;
- violazioni degli obblighi imposti ai sensi dell’articolo 26 o, quando il soggetto è parte interessata, dell’articolo 53, commi 4 e ss., del TUB o degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione;
- ulteriori comportamenti del personale dipendente oggetto di contestazione formale che possano aver determinato la risoluzione per giusta causa e/o giustificato motivo soggettivo, ovvero la sospensione disciplinare (superiore a 7 giorni), nonché comportamenti che possano aver determinato la risoluzione per giusta causa di altri rapporti non subordinati;
- comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della Banca.

Nei casi di cui ai precedenti alinea – per i quali rimangono in vigore le specifiche normative di legge e contrattuali di riferimento – l’entità del Gruppo interessata si riserva di valutare e di quantificare puntualmente la correzione *ex post* della remunerazione variabile, applicando anche un criterio di proporzionalità fra i risultati effettivi e quelli antecedenti la correzione *ex post*.

La durata minima nella quale trovano applicazione le citate clausole di *claw back* è di 5 anni a decorrere dalla data di pagamento (sia per la quota *up front* che per quella differita).

In attesa delle risultanze definitive degli accertamenti ispettivi interni ovvero dei procedimenti disciplinari avviati, l’entità del Gruppo interessata si riserva di sospendere l’erogazione e/o i termini di maturazione della

³ Ciascuna nei rispettivi ambiti di competenza regolamentare.

remunerazione variabile e/o delle quote differite a fronte di indizi gravi da cui possa derivare l'applicazione delle clausole di *claw back* ovvero dei criteri di *malus*.

La durata della sospensione è definita e comunicata all'interessato in funzione del completamento degli accertamenti, tenuto conto della complessità degli stessi.

I meccanismi di *malus* sono applicati, oltre che nei casi di cui ai precedenti alinea, anche per tener conto della performance al netto dei rischi assunti e conseguiti e dell'andamento della situazione patrimoniale e di liquidità. In particolare, ciascuna entità del Gruppo valuta, in base ai comportamenti agiti, anche la possibilità di ridurre o azzerare gli importi di remunerazione variabile ovvero di sue quote.

I meccanismi di correzione *ex post* non possono condurre ad un incremento della remunerazione variabile inizialmente riconosciuta né di quella precedentemente ridotta o azzerata a seguito dell'applicazione di clausole di *malus* o *claw back*.

Ciascuna entità del Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia ha il diritto di compensare le somme oggetto della richiesta di restituzione con quelle eventualmente dovute a qualsiasi titolo all'interessato ed in tal caso la compensazione opererà, previa decisione da parte delle strutture aziendali a tal fine competenti, in base ai poteri deliberativi definiti, dal momento della comunicazione dell'esercizio del potere compensativo dall'entità all'interessato, ferma restando ogni altra azione prevista dalla legge a tutela dell'entità stessa.

6.5 Erogazione della retribuzione variabile a favore del personale più rilevante

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

Misura della remunerazione variabile oggetto di differimento:

In coerenza con le politiche di remunerazione della Capogruppo Crédit Agricole e della normativa di vigilanza applicabile, sono state definite le regole di differimento della remunerazione variabile riportate nella seguente tabella:

Importo	Periodo	Up front - Pay mix		Differito - Pay mix		Retention su strumenti finanziari
Da 0 a 60 K (o 50% RAL)	-	-	-	-	-	-
Superiore a 60 K (o 50% RAL) e fino a 425 K Personale non di Vertice	3 anni	60%	30% contanti 30% strumenti finanziari	40%	20% contanti 20% strumenti finanziari	1 anno
Superiore a 60 K (o 50% RAL) e fino a 425 K Personale di Vertice	5 anni	50%	25% contanti 25% strumenti finanziari	50%	24,5% contanti 25,5% strumenti finanziari	1 anno
Superiore a 425 K	5 anni	40%	20% contanti 20% strumenti finanziari	60%	29,5% contanti 30,5% strumenti finanziari	1 anno

Il valore di 425.000 euro corrisponde al 25% della remunerazione complessiva media degli *high earners* italiani, come risultante dal più recente rapporto pubblicato dall'EBA; ai sensi della normativa di vigilanza tale valore viene identificato come "importo particolarmente elevato".

Tenuto conto della prassi diffusa nel settore e viste anche le *policy* della Capogruppo Crédit Agricole, i bonus di importo minore o uguale a 60.000 euro (ovvero al 50% della Retribuzione Annuale Lorda) sono liquidati interamente in contanti ed *up front*.

Condizioni di erogazione della remunerazione variabile differita:

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 differita a favore del dipendente sarà legato al soddisfacimento della condizione di *performance* prevista per l'entità/gruppo di appartenenza e calcolata in base ad un obiettivo definito dalla Capogruppo Crédit Agricole.

La remunerazione variabile differita viene riconosciuta in coerenza con le disposizioni della Capogruppo Crédit Agricole definite in specifiche norme regolamentari e riferite ai destinatari individuati.

La maturazione del diritto alla predetta remunerazione variabile è inoltre direttamente condizionata alla presenza, in una delle entità del Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia, al termine del periodo di differimento e/o di pagamento (salvo la risoluzione del rapporto di lavoro dipenda da pensionamento o dall'accesso al Fondo di solidarietà ovvero da specifiche pattuizioni definite in sede di risoluzione) e alla non applicazione delle clausole di *malus* e *claw back* sopra descritte.

I periodi di indisponibilità si calcolano a partire dalla maturazione del diritto alla quota differita (*vesting* definitivo).

Le regole relative alla modalità di calcolo ed erogazione della componente differita e di quella erogata in strumenti finanziari o equivalenti, che formano oggetto di specifica comunicazione indirizzata al “personale più rilevante”, sono definite in coordinamento con la Capogruppo Crédit Agricole e si fondano sulla rilevazione di un coefficiente di indicizzazione collegato alla variazione della quotazione del titolo azionario di Crédit Agricole nel periodo intercorrente tra la data di assegnazione e la data di regolamento/pagamento.

6.6 Attuazione delle politiche di remunerazione del Gruppo nel corso del 2018

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

In dettaglio:

Tabella I - informazioni quantitative sulle remunerazioni ripartite per area di business

GRUPPO BANCARIO CREDIT AGRICOLE ITALIA - Periodo di riferimento: 2018										
dati in migliaia di euro										
	Componenti dell'organo di supervisione strategica*	Componenti dell'organo di gestione	Componenti dell'organo di controllo ⁽²⁾	Investment Banking	Retail Banking	Asset Management	Funzioni Aziendali	Funzioni aziendali di controllo	Altre	Totale
Personale addetto (numero titolari al 31/12/2018)	6		23	105	7.351		1.910	390		9.785
Remunerazione totale ⁽¹⁾	33		828	6.395	402.695		106.781	22.664		539.396
di cui: remunerazione variabile totale				428	17.938		5.324	1.144		24.834

*I componenti dell'organo di supervisione strategica qui indicati fanno riferimento alle società San Genesis Immobiliare e Unibanca Immobiliare, non facenti parte del personale più rilevante per il tipo di attività svolta e per un criterio di proporzionalità.

⁽¹⁾ Per i componenti dell'Organo di Controllo la remunerazione totale è rappresentata dai compensi relativi all'anno 2018 spettanti ai componenti presenti al 31/12/2018. Comprende: compenso previsto per la carica, compenso riconosciuto per l'eventuale partecipazione a Comitati ed eventuali gettoni di presenza relativi ad incarichi ricoperti nelle Società del Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia. Non comprende eventuali rimborsi spese, IVA, etc. e i compensi riversati alla Società. Per il personale dipendente comprende:

- remunerazione fissa: retribuzione annua lorda al 31/12/2018 spettante al personale in servizio allo stesso 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 2018 e riferita a prestazioni rese dal personale nel corso dell'anno 2017. Comprende retribuzione variabile derivante da sistemi di incentivazione annuali ed eventuali bonus discrezionali e premio aziendale.

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

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

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

Tabella II - informazioni quantitative sulle remunerazioni del personale più rilevante

GRUPPO BANCARIO CREDIT AGRICOLE ITALIA - Periodo di riferimento: 2018										
dati in migliaia di euro										
	Componenti dell'organo di supervisione strategica ⁽¹⁾	Componenti dell'organo di gestione ⁽²⁾	Componenti dell'organo di controllo	Investment Banking	Retail Banking	Asset Management	Funzioni Aziendali	Funzioni aziendali di controllo	Altre	Totale
Personale più rilevante (numero titolari) ⁽³⁾	28	8	-	3	60	-	34	17		150
di cui: personale più rilevante rientrante nell'alta dirigenza ⁽⁴⁾							7			7
Remunerazione totale ⁽⁵⁾	991	437	-	635	9.410	-	10.112	2.761		24.345
Remunerazione fissa totale ⁽⁶⁾	991	437	-	499	7.981	-	7.169	2.352		19.428
di cui: in contanti	991	437	-	499	7.981	-	7.169	2.352		19.428
di cui: in azioni e strumenti ad esse collegati										-
di cui: in altri strumenti finanziari										-
Remunerazione variabile totale ⁽⁷⁾				136	1.429	-	2.943	409		4.917
di cui: in contanti				101	1.313	-	1.495	409		3.318
di cui: in azioni e strumenti ad esse collegati				36	116	-	1.448	-		1.599
di cui: in altri strumenti finanziari										-
Informazioni aggiuntive riguardanti l'ammontare della remunerazione variabile totale										
Remunerazione differita esistente ⁽⁸⁾				36	343	-	3.072	-		3.451
di cui: quote attribuite				7	47	-	480	-		535
di cui: quote non attribuite				28	296	-	2.592	-		2.916
Remunerazione differita relativa ad anni precedenti erogata nell'anno di riferimento ⁽⁹⁾					77	-	1.111	5		1.193
Importo della correzione ex post applicata nel periodo di riferimento alla remunerazione variabile differita relativa ad anni precedenti										-
Pagamenti per la cessazione anticipata del rapporto di lavoro							691			691
Numero dei beneficiari di pagamenti per la cessazione anticipata del rapporto di lavoro							4			4
Importo più elevato per la cessazione anticipata del rapporto di lavoro di una singola persona							458			458
Numero dei beneficiari							1			1

⁽¹⁾ Esclusi i componenti esecutivi. Coloro che ricoprono incarichi in più Società sono valorizzati una sola volta ed i relativi compensi sono rappresentati in coerenza con i diversi incarichi ricoperti.

⁽²⁾ Componenti esecutivi. Coloro che ricoprono incarichi in più Società sono valorizzati una sola volta ed i relativi compensi sono rappresentati in coerenza con i diversi incarichi ricoperti.

⁽³⁾ Rientrano nella categoria le posizioni individuate alla data del 31/12/2018 sulla base dei 15 criteri qualitativi e dei 3 criteri quantitativi di cui al Documento di autovalutazione - dicembre 2018 (sono state individuate ulteriori 6 posizioni che risultano scoperte al 31/12/2018).

⁽⁴⁾ Posizioni Apicali del Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia identificate nel documento di Politiche di Remunerazione per il 2018, e Direttore Generale di Crédit Agricole Leasing Italia

⁽⁵⁾ Si segnala che, nell'esercizio 2018, ad un dipendente è stata attribuita una remunerazione totale fra 2,0mln e 2,5mln di euro

Nel 2018 è stata riconosciuta una remunerazione totale pari a 625 mila euro al Vice Direttore Generale Retail, pari a 327 mila al Direttore Generale di CA Carispezia, pari a euro 499 mila al Direttore Generale di CA Group Solutions, pari a euro 223 mila al Direttore Generale di Calit, pari a euro 274 mila al Vice Direttore Generale di Crédit Agricole Friuliadria, pari a euro 275 mila al Vice Direttore Generale di Crédit Agricole Carispezia e pari a euro 283 mila al Vice Direttore Generale di CA Group Solutions (la posizione di Vice Direttore Generale di Calit è attualmente scoperta).

Per i Presidenti dell'Organo di Supervisione Strategica e ciascun membro dell'Organo di Amministrazione 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 2018 riconosciuti ai componenti presenti al 31/12/2018. Comprende: compenso previsto per la carica, compenso riconosciuto per l'eventuale partecipazione a Comitati ed eventuali gettoni di presenza relativi ad incarichi ricoperti nelle Società del Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia. Non comprende eventuali rimborsi spese, IVA, etc. e i compensi riversati alla Società.

Per il personale dipendente comprende la remunerazione annua lorda al 31/12/2018 spettante al personale in servizio allo stesso 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 2018 e riferita a prestazioni rese dal personale nel corso dell'anno 2017. 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 2018.

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

⁽⁸⁾ Comprende quote di retribuzione differita e quote upfront soggette a retention di 2 anni spettanti al personale più rilevante in servizio al 31/12/2018 non ancora erogate. Le quote si riferiscono agli esercizi 2015, 2016 e 2017, ove spettanti, e sono valorizzate sulla base del valore nominale. Comprende inoltre l'importo del retention plan 2017-2020 riconosciuto a risorse chiave del canale private. L'importo è valorizzato al valore nominale, in fase di erogazione l'effettivo controvalore può modificarsi per effetto del livello di raggiungimento delle condizioni di performance definite nel piano.

In particolare per:

- l'Amministratore Delegato, le quote differite di variabile annuale, relative ad anni precedenti e non ancora erogate ammontano a euro 138 mila di competenza dell'esercizio 2015, a euro 132 mila di competenza dell'esercizio 2016 e a euro 206 mila di competenza dell'esercizio 2017, mentre la quota upfront soggetta a retention di 2 anni ammonta a euro 113 mila di competenza dell'esercizio 2016 e a euro 109 mila di competenza dell'esercizio 2017. Le quote differite di variabile a lungo termine, relative ad anni precedenti e non ancora erogate ammontano a euro 270 mila di competenza dell'esercizio 2015, a euro 412 mila di competenza dell'esercizio 2016, a euro 450 mila di competenza dell'esercizio 2017. 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 Vice Direttore Generale Corporate, la quota differita di variabile annuale, relative all'esercizio 2017 e non ancora erogata ammonta a euro 8 mila, mentre la quota upfront soggetta a retention di 2 anni di competenza dell'esercizio 2017 ammonta a euro 14 mila. La quota differita di variabile a lungo termine, relativa all'esercizio 2017 ammonta a euro 48 mila. La remunerazione variabile a lungo termine ha un valore di retention pluriennale e rappresenta un'iniziativa di tutela rispetto alla rilevanza del ruolo ricoperto.

- il Direttore Generale di Crédit Agricole Friuliadria, le quote differite di variabile annuale, relative ad anni precedenti e non ancora erogate ammontano a euro 2 mila di competenza dell'esercizio 2015, a euro 11 mila di competenza dell'esercizio 2016 e a euro 22 mila di competenza dell'esercizio 2017, mentre la quota upfront soggetta a retention di 2 anni ammonta a euro 14 mila di competenza dell'esercizio 2016 e a euro 16 mila di competenza dell'esercizio 2017. 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 2015, a euro 27 mila di competenza dell'esercizio 2016 e a euro 44 mila di competenza dell'esercizio 2017. 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 del Governo Affari Legali e Societari, le quote differite di variabile annuale, relative ad anni precedenti e non ancora erogate ammontano a euro 11 mila di competenza dell'esercizio 2015, a euro 22 mila di competenza dell'esercizio 2016 e a euro 40 mila di competenza dell'esercizio 2017, mentre la quota upfront soggetta a retention di 2 anni ammonta a euro 8 mila di competenza dell'esercizio 2016 e a euro 10 mila di competenza dell'esercizio 2017.

- il Responsabile del Governo Risorse Umane, Organizzazione e Strategie, le quote differite di variabile annuale, relative ad anni precedenti e non ancora erogate ammontano a euro 18 mila di competenza dell'esercizio 2015, a euro 40 mila di competenza dell'esercizio 2016 e a euro 60 mila di competenza dell'esercizio 2017, mentre la quota upfront soggetta a retention di 2 anni ammonta a euro 15 mila di competenza dell'esercizio 2016 e a euro 15 mila di competenza dell'esercizio 2017.

- il Responsabile Direzione Relazioni Esterne di Crédit Agricole Italia non sono presenti quote di retribuzione differita o upfront soggette a retention di 2 anni in quanto entrato sul ruolo nel corso del 2018. 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 2014, la seconda quota differita della retribuzione variabile relativa all'esercizio 2015, la prima quota differita della retribuzione variabile relativa all'esercizio 2016 e la quota upfront soggetta a retention di 2 anni relativa all'esercizio 2015 riconosciute a favore del personale più rilevante in servizio al 31/12/2018.

In particolare per:

- l'Amministratore Delegato le quote differite di variabile annuale, relative ad anni precedenti ammontano a euro 61 mila di competenza dell'esercizio 2014, a euro 59 mila di competenza dell'esercizio 2015, a euro 32 mila di competenza dell'esercizio 2016, mentre la quota upfront soggetta a retention di 2 anni ammonta a euro 163 mila di competenza dell'esercizio 2015. Le quote differite di variabile a lungo termine, relative ad anni precedenti ammontano a euro 131 mila di competenza dell'esercizio 2014, a euro 114 mila di competenza dell'esercizio 2015, a euro 99 mila di competenza dell'esercizio 2016. 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 Crédit Agricole Friuliadria le quote differite di variabile annuale, relative ad anni precedenti ammontano a euro 2 mila di competenza dell'esercizio 2015 e a euro 5 mila di competenza dell'esercizio 2016, mentre la quota upfront soggetta a retention di 2 anni ammonta a euro 9 mila di competenza dell'esercizio 2015. Le quote differite di variabile a lungo termine, relative ad anni precedenti ammontano a euro 8 mila di competenza dell'esercizio 2015 e a euro 13 mila di competenza dell'esercizio 2016. 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 del Governo Affari Legali e Societari le quote differite di variabile annuale, relative ad anni precedenti ammontano a euro 14 mila di competenza dell'esercizio 2015 e a euro 11 mila di competenza dell'esercizio 2016, mentre la quota upfront soggetta a retention di 2 anni ammonta a euro 12 mila di competenza dell'esercizio 2015.

- il Responsabile del Governo Risorse Umane, Organizzazione e Strategie le quote differite di variabile annuale, relative ad anni precedenti ammontano a euro 23 mila di competenza dell'esercizio 2015 e a euro 19 mila di competenza dell'esercizio 2016, mentre la quota upfront soggetta a retention di 2 anni ammonta a euro 19 mila di competenza dell'esercizio 2015.

- il Vice Direttore Generale Corporate, non sono state erogate quote differite di variabile annuale relative ad anni precedenti, in quanto entrato nel Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia nel corso del 2017.

- il Responsabile Direzione Relazioni Esterne non sono state erogate quote di retribuzione variabile differita riferite ad anni precedenti in quanto entrato sul ruolo nel corso del 2018.

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

Tabella III - informazioni quantitative sulle remunerazioni riconosciute ai membri dell'organo di amministrazione

GRUPPO BANCARIO CREDIT AGRICOLE ITALIA - Periodo di riferimento: 2018 dati in migliaia di euro									
COGNOME E NOME	CARICA	PERIODO PER CUI È STATA RICOPERTA LA CARICA	REMUNERAZIONE FISSA				REMUNERAZIONE VARIABILE ⁽¹⁾		
			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 CA ITALIA*	01/01/2018 - 31/12/2018	46						
BERTOLI ALBERTO	CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE CA ITALIA	01/01/2018 - 31/12/2018	55						
CHRISTILLIN EVELINA	CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE CA ITALIA	01/01/2018 - 31/12/2018	49						
DRION FRANCOIS EDOUARD ⁽²⁾	CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE CA ITALIA*	01/01/2018 - 31/12/2018							
DUCERF JACQUES	CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE CA ITALIA	01/01/2018 - 31/12/2018	40						
EPRON DANIEL	CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE CA ITALIA	01/01/2018 - 31/12/2018	31						
FASSATI ARIBERTO	PRESIDENTE CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE CA ITALIA	01/01/2018 - 31/12/2018	136			12,46			
FIGNA ALBERTO	CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE CA ITALIA	01/01/2018 - 31/12/2018	51						
LANGEVIN NICOLAS	CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE CA ITALIA	01/01/2018 - 31/12/2018	42						
MAIOLI GIAMPIERO ⁽²⁾	CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE CA ITALIA*	01/01/2018 - 31/12/2018							
MAIOLI GIAMPIERO	AMMINISTRATORE DELEGATO CA ITALIA			1.050,00	67,43	77,71	328,20	765,80	
MATHEU MICHEL ⁽²⁾	CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE CA ITALIA	01/01/2018 - 31/12/2018							
MUSCA XAVIER ⁽²⁾	VICE PRESIDENTE CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE CA ITALIA	01/01/2018 - 31/12/2018							
PEZZANI FABRIZIO	VICE PRESIDENTE CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE CA ITALIA*	01/01/2018 - 31/12/2018	66						
POMARET THIERRY	CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE CA ITALIA*	01/01/2018 - 31/12/2018	46						
SASSI ANNALISA	CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE CA ITALIA	01/01/2018 - 31/12/2018	69						
BABUIN ANDREA	CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE CA FRILADRIA*	01/01/2018 - 31/12/2018	45						
BARNAVON JEAN-YVES	CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE CA FRILADRIA	01/01/2018 - 31/12/2018	25						
BENASSI MICHEL	CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE CA FRILADRIA	01/01/2018 - 31/12/2018	25						
CATTARUZZA MICHELA	CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE CA FRILADRIA	01/01/2018 - 31/12/2018	39						
CONTI ROBERT MARCEL	CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE CA FRILADRIA	26/07/2018 - 31/12/2018	11						
FASSATI ARIBERTO	VICE PRESIDENTE CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE CA FRILADRIA*	01/01/2018 - 31/12/2018	75						
GRIBAUDI MARIA CRISTINA	CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE CA FRILADRIA	01/01/2018 - 31/12/2018	30						
GUILHAMON OLIVIER ⁽²⁾	CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE CA FRILADRIA*	01/01/2018 - 31/12/2018							
GUILHAMON OLIVIER	VICE DIRETTORE GENERALE CORPORATE CA ITALIA			241,50	16,28	16,47	69,50	69,50	
LAVAL JEAN-PHILIPPE ⁽²⁾	CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE CA FRILADRIA*	01/01/2018 - 31/12/2018	5						
LAVAL JEAN-PHILIPPE	RESPONSABILE DIREZIONE RELAZIONI ESTERNE CA ITALIA			130	8	12			
MAIOLI GIAMPIERO ⁽²⁾	CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE CA FRILADRIA*	01/01/2018 - 31/12/2018							
MIO CHIARA	PRESIDENTE CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE CA FRILADRIA	01/01/2018 - 31/12/2018	125						
STEVANATO MARCO	CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE CA FRILADRIA	01/01/2018 - 31/12/2018	37						
BENNATI SAMAT ANDREE	CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE CA CARISPEZIA	01/01/2018 - 31/12/2018	21						
BONNET ZIVCEVIC IVANA ⁽²⁾	CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE CA CARISPEZIA	01/01/2018 - 31/12/2018							
CORRADI GUIDO	CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE CA CARISPEZIA*	01/01/2018 - 31/12/2018	31						
CORRADINO ANDREA	PRESIDENTE CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE CA CARISPEZIA	01/01/2018 - 31/12/2018	76						
FASSATI ARIBERTO	VICE PRESIDENTE CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE CA CARISPEZIA*	01/01/2018 - 31/12/2018	59						
GHIRLANDA CRISTIANO	CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE CA CARISPEZIA	01/01/2018 - 31/12/2018	27						
LAVAL JEAN PHILIPPE ⁽²⁾	CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE CA CARISPEZIA	01/01/2018 - 31/12/2018	2						
MAIOLI GIAMPIERO ⁽²⁾	CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE CA CARISPEZIA*	01/01/2018 - 31/12/2018							
MAZOYER JEAN-PAUL	CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE CA CARISPEZIA	01/01/2018 - 31/12/2018	18						
PIERANTONI PAOLO	CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE CA CARISPEZIA	01/01/2018 - 31/12/2018	28						
SALERNO UGO	CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE CA CARISPEZIA*	01/01/2018 - 31/12/2018	31						
ZANGANI ROBERTO	CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE CA CARISPEZIA*	01/01/2018 - 31/12/2018	31						
BIANCHI MATTEO ⁽²⁾	CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE CA GROUP SOLUTIONS	26/04/2018 - 31/12/2018							
BIANCHI MATTEO	RESPONSABILE GOVERNO AFFARI LEGALI E SOCIETARI CA ITALIA			205,00	12,57	24,91	50,00	50,00	
GUILHAMON OLIVIER ⁽²⁾	VICE PRESIDENTE CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE CA GROUP SOLUTIONS	26/04/2018 - 31/12/2018							
MAIOLI GIAMPIERO ⁽²⁾	PRESIDENTE CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE CA GROUP SOLUTIONS	26/04/2018 - 31/12/2018							
NOUVEL-ALALUX GUILHEM ⁽²⁾	CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE CA GROUP SOLUTIONS	26/04/2018 - 31/12/2018							
PASQUER DOMINIQUE ⁽²⁾	CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE CA GROUP SOLUTIONS	26/04/2018 - 31/12/2018							
PIANA CARLO ⁽²⁾	CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE CA GROUP SOLUTIONS	26/04/2018 - 31/12/2018							
PIANA CARLO	DIRETTORE GENERALE CA FRILADRIA			260,00	16,85	38,17	82,00	82,00	
RATTO VITTORIO ⁽²⁾	CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE CA GROUP SOLUTIONS	26/04/2018 - 31/12/2018							
RATTO VITTORIO	RESPONSABILE GOVERNO RISORSE UMANE ORGANIZZAZIONE E STRATEGIE CA ITALIA			251,49	15,16	24,62	75,00	75,00	
CARAVOL PHILIPPE ⁽²⁾	CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE CALIT	01/01/2018 - 31/12/2018							
FASSATI ARIBERTO	PRESIDENTE CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE CALIT	01/01/2018 - 31/12/2018	15						
GIGLIO BRUNO	CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE CALIT	01/01/2018 - 31/12/2018	25						
GUILHAMON OLIVIER ⁽²⁾	CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE CALIT	01/01/2018 - 31/12/2018							
MAIOLI GIAMPIERO ⁽²⁾	CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE CALIT	01/01/2018 - 31/12/2018							
VANDENKOORNHUYSE CHRISTOPHE ⁽²⁾	CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE CALIT	01/01/2018 - 31/12/2018							

* Componente esecutivo

⁽¹⁾ Comprende i compensi relativi all'anno 2018 riconosciuti ai membri degli organi sociali in carica al 31/12/2018, composti dal compenso per la carica, dal compenso riconosciuto per l'eventuale partecipazione a Comitati ed eventuali gettoni di presenza relativi ad incarichi ricoperti nelle Società del Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia, non comprende eventuali rimborsi spese, IVA, etc. e i compensi riversati alla Società.

⁽²⁾ I compensi relativi all'anno 2018 sono stati riversati alla società di appartenenza o sono stati oggetto di rinuncia da parte degli interessati o non sono previsti per l'anno 2018

⁽³⁾ A partire da febbraio 2018 i compensi sono stati oggetto di rinuncia da parte dell'interessato

⁽⁴⁾ Comprende la retribuzione annua lorda al 31/12/2018 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)

⁽⁵⁾ Comprende la quota di trattamento di fine rapporto maturata nell'anno di riferimento

⁽⁶⁾ Comprende benefici non monetari riconosciuti nell'anno 2018 sulla base della contrattazione collettiva o di policy/regolamenti di Gruppo

⁽⁷⁾ Retribuzione variabile nominale riconosciuta nel 2018 e riferita a prestazioni rese dal personale nel corso dell'anno 2017. 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 rilevanzza del ruolo ricoperto dai beneficiari.

La componente "in contanti" è valorizzata sulla base delle somme effettivamente liquidate nel corso del 2018, 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

Attestazione del Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili.

Il sottoscritto Pierre Débourdeaux, Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari di Crédit Agricole Italia 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, 30 aprile 2019

Pierre Débourdeaux
Dirigente Preposto alla redazione
dei documenti contabili societari