

Assemblea ordinaria dei Soci del 12/04/2019 Relazioni all'assemblea

3. Relazione su Politiche di remunerazione del Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia per l'anno 2019

"Signori Soci,

in conformità con le indicazioni dell'Autorità di Vigilanza, le Politiche di Remunerazione devono essere annualmente presentate al Consiglio di Amministrazione e sottoposte all'approvazione dell'Assemblea dei Soci, unitamente ad una rendicontazione sulle Politiche di Remunerazione applicate nell'anno precedente ed ai criteri per la determinazione degli importi eventualmente da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata della carica di tutto il personale, ivi compresi i limiti fissati a detti importi in termini di annualità della remunerazione fissa e l'ammontare massimo che deriva dalla loro applicazione, nel rispetto della Circolare Banca d'Italia n. 285/2013.

Inoltre, come richiesto dal Regolatore, la Funzione Audit di Crédit Agricole Italia ha proceduto alla verifica annuale della:

- corretta predisposizione delle Politiche di Remunerazione ed Incentivazione del Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia per l'anno 2018;
- corretta applicazione delle politiche nel corso dell'anno 2018, comprendendo anche l'erogazione delle componenti variabili relative alle prestazioni dell'anno 2017.

La verifica ha consentito di riscontrare la conformità alle disposizioni regolamentari delle politiche approvate per il 2018 dai Consigli di Amministrazione delle Società del Gruppo e dalle Assemblee delle Banche del Gruppo.

Le Politiche di Remunerazione del Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia hanno inoltre evidenziato coerenza e linearità rispetto a quelle in vigore l'anno precedente e sono risultate correttamente applicate con adeguata determinazione delle remunerazioni fisse e variabili della remunerazione per il "personale più rilevante" e per il personale dipendente, e la corretta corresponsione dei compensi spettanti ad Amministratori e Sindaci.

Gli obblighi di informativa al pubblico sono stati ottemperati con la pubblicazione nel sito istituzionale di Gruppo delle Politiche di Remunerazione e incentivazione 2018 e delle informazioni sulle remunerazioni riconosciute agli esponenti aziendali per l'anno 2017, come richiesto dalla normativa comunitaria e nazionale.

In conclusione, la Funzione Audit ritiene che la declinazione interna delle Politiche di Remunerazione 2018 risulti in linea con la normativa e conforme alle indicazioni della Controllante Crédit Agricole e che l'applicazione delle politiche di remunerazione 2017 sia avvenuta nel rispetto di quanto definito.

I contenuti del documento "Politiche di Remunerazione Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia – Anno 2019", redatto anche d'intesa con la Capogruppo Crédit Agricole, sono stati rivisti e allineati alle nuove disposizioni normative contenute nel 25° aggiornamento della Circolare Banca d'Italia n. 285/2013, pubblicato il 23 ottobre 2018.

Più nel dettaglio, il succitato documento:

- recepisce, nella Sezione I, le principali novità regolamentari, riguardanti, tra l'altro: i nuovi obblighi previsti per il "personale più rilevante", la ridefinizione del perimetro del "Personale di Vertice", le regole di *pay out* e di *pay mix*, la struttura della remunerazione variabile, la necessità di coerenza tra i sistemi di incentivazione ed il "*Risk Appetite*

Framework” (“R.A.F.”), le previsioni riguardanti i *golden parachutes* e i patti di non concorrenza e di prolungamento del preavviso, le clausole di *malus* e *claw back*, il processo di autovalutazione per l’individuazione del “personale più rilevante”;

- fornisce, nella Sezione II, un’informativa sulle Politiche di Remunerazione applicate da Crédit Agricole FriulAdria nel corso del 2018, comprensiva degli obiettivi relativi all’anno 2018 per il Personale di Vertice del Gruppo, definiti in stretto coordinamento con la Capogruppo Crédit Agricole. Al Comitato Remunerazioni sono state presentate informazioni di dettaglio per tutte le Società del Gruppo – ove previsto anche su base nominativa – relative alla retribuzione fissa e variabile, distinguendo, per quest’ultima, tra importi di competenza dell’anno ed importi effettivamente erogati nel corso dell’anno. La vigente normativa di vigilanza – comunitaria e nazionale – richiede inoltre una specifica informativa a favore dell’Assemblea e del pubblico;
- illustra, nella Sezione III, gli esiti delle verifiche condotte dalle Funzioni Aziendali di Controllo con riferimento all’anno 2018, sopra riportati;
- presenta, nella Sezione IV, i risultati del processo di autovalutazione per l’identificazione del “personale più rilevante” riferiti al 2018 e fornisce una rappresentazione delle informazioni quantitative sulle remunerazioni di Crédit Agricole FriulAdria relative al 2018, come previsto dalla normativa di vigilanza.

Gli obiettivi economici per il Personale di Vertice sono in corso di definizione a livello di Gruppo Crédit Agricole e verranno sottoposti all’approvazione del Consiglio di Amministrazione della Capogruppo Crédit Agricole Italia non appena disponibili, con informativa alla prima Assemblea utile.

Il documento suddetto è stato sottoposto inoltre, in data 18 marzo u.s., al Comitato Remunerazioni, che ha espresso il proprio parere positivo.

Con riferimento specifico ai criteri per la determinazione del degli importi eventualmente da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica di tutto il personale, ivi compresi i limiti fissati a detti importi in termini di annualità della remunerazione fissa e l’ammontare massimo che deriva dalla loro applicazione, gli stessi sono contenuti nel documento “Politiche di Remunerazione del Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia – Anno 2019”, a disposizione dei presenti, all’interno del paragrafo denominato “Condizioni applicate nell’ipotesi di risoluzione del rapporto di lavoro”, che si sottopone all’approvazione dell’Assemblea, in conformità con le Disposizioni di Vigilanza vigenti.

Si propone pertanto l’approvazione:

- delle Politiche di Remunerazione del Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia per l’anno 2019;
- della determinazione del rapporto tra componente variabile e fissa della remunerazione della posizione apicale di Crédit Agricole FriulAdria, in un massimo di 2 a 1, in modo tale che la componente variabile non superi il 200% della componente fissa, precisando che, nel rispetto dell’iter definito dal Regolatore, tale determinazione dovrà essere comunicata alla Banca d’Italia entro 30 giorni dall’approvazione da parte dell’Assemblea. Per quanto attiene alla figura apicale di Crédit Agricole FriulAdria, la predetta determinazione non è mai stata esercitata negli anni precedenti, essendo il rapporto tra remunerazione variabile e fissa rimasto al di sotto del 100%, a conferma dell’attenta politica retributiva applicata dal Gruppo. La determinazione del rapporto tra componente variabile e componente fissa della retribuzione della posizione apicale potrà essere assunta, come previsto dall’art. 14 dello Statuto sociale, con il voto favorevole di almeno i 2/3 del capitale sociale presente in Assemblea;
- dei criteri per la determinazione degli importi eventualmente da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata della carica di tutto il personale, ivi compresi i limiti fissati a detti importi in termini di annualità della remunerazione fissa e l’ammontare massimo che deriva dalla loro applicazione.”

Pordenone, 25 marzo 2019

p. il Consiglio di Amministrazione
La Presidente
Chiara Mio”